

المعاش المبكر هل حقق عائد اقتصادى ؟

قياس العائد الاقتصادي لتطبيق المعاش المبكر في شركات قطاع الأعمال العام

"دراسة تطبيقية"

د. عادل مبروك محمد

قياس العائد الاقتصادي
لتطبيق المعاش المبكر
في
شركات قطاع الأعمال العام

(دراسة تطبيقية)

دكتور

عادل مبروك محمد

أستاذ الإدارة المساعد

كلية التجارة – جامعة القاهرة

فهرس

أولاً: مقدمة الدراسة:

يقصد بالعائد الاقتصادي الفرق بـين قيمـة الاسـتثمار والتدفقات النقدية المتوقعة مستقبلاً والناشئة عن هذا الاستثمار والمخصومة بمعدل خصم ملائم متمثل في تكلفـة الفرصـة البديلة [١] ويثار سؤال رئيسي يرتبط دائما بظهـور الحاجـة إلى الاستثمار أو الإنفاق، ويتمثل ذلك السؤال في ما هو حجم المنافع أو العوائد المتوقعة من وراء إنفاق كمية محددة مـن الأموال؟ وغالبا ما يكون المعيار موجه لقياس العوائـد مـن خلال الإطار الاستراتيجي أكثر من ميله للإطـار المـالي، مثلما يحدث في بعض الاستثمارات التي ينشـأ عنهـا إمـا تخفيض أو محو التلوث الناشئ عـن العمليـات التشـغيلية للمصنع، وتنشأ حتمية الإنفاق مـن رغبـة المنظمـة فـي الاستمرار [٢].

---

[١] G. N. Calling & P. B. Healey, Liquidity Analysis and Management, Addison – Wesley Publishing Co., Massachusetts, ١٩٨٨, p. ٥٦٢.

[٢] D. W. Budworth, Finance and Innovation, International Thomson Business Press, London, ١٩٩٦, p. ٦٠.

ولا شك أن قيمة الاستثمار التي تستغرق فـي المعـاش المبكر تخضع للمفهوم السابق، حيث إن هذا الإنفاق يتطلـب تحديد العوائد المتوقعة والناشئة عنه، ويقصد بالمعاش المبكر من الناحية القانونية إنهاء عقد العمل بين رب العمل والعامل والمبنية على رغبة الطرفين وهو ما يعرف بإنهاء عقد العمل الاختياري في ضوء مصالح الطـرفين، ويركـز الجانـب القانوني للتعريف على الجوانب القانونية لإنهاء عقد العمـل والذي ينشأ عن رغبة المتعاقدين، ومن خلال الاتفاق علـى صيغة التعويض الملائمة للعامل.

وتعتبر قضية المعاش المبكر من القضايا التـي تواجـه المنظمات عموما سواء تلك المنظمات بـالبلاد الرأسـمالية أو تلك التي في مرحلة التحول في نمط ملكيتهـا؛ إذ تشـير إحدى الإحصائيات الإنجليزية إلى تزايد الاتجاه إلـى طلـب الإحالة للمعاش المبكر بشكل طردي بالرغم من نقص فرص العمل في الأسواق الإنجليزية، وقد ذكرت إحصائية أعـدتها شركة "انكمز" للخدمات الإحصائية الإنجليزية لأبحاث العمالة أن ٨٠ % من حالات الإحالة للمعاش تتم بناء علـى طلـب هؤلاء بالخروج المبكر من العمالة طبقًا للمعاش المبكر، وقد

أظهرت الإحصائية أن عـدد المحـالين للمعـاش حـوالي ٥٠,٠٠٠ حالة [*].

ويقصد بالمعاش المبكر في ضوء الاقتصاد الإداري رفع كفاءة المنظمات من خلال تخفيض عدد العمال للوصول إلى عدد العمالة المثلى والذي يعظم من إنتاجية المنظمـات مـن خلال الوفر الناشئ عن التخاص من أعباء الأجور أو تكلفـة العمل الزائدة، ويعتبر مفهوم المعاش الاختياري والمبني على إنهاء عقد العمل اختياريا من المفاهيم الشائعة الاستخدام فـي الدول ذات التوجه الاقتصادي الحر، والتي تسـمح قـوانين العمل بها بذلك في ظل أسواق عمل منظمة، وقد بـدأ هـذا المفهوم يطرح نفسه لدى الدول التي بدأت الاتجاه نحو توسيع قاعدة الملكية رغبة منها في رفع كفـاءة تلـك المنظمـات والمطروحة لتغيير نمط ملكيتها، ويندرج مفهـوم المعـاش

---

[*] المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام، مذكرات عـن المعـاش المبكر، يوليو – ١٩٩٨.

المبكر بغض النظر عن طبيعة الاقتصاد المستخدم فيه تحت مظلة الأمن الاجتماعي [(٣)].

وللمعاش المبكر عدة جوانب أساسية يجملها الباحث فيما يلي:

١- المبررات الأساسية لتطبيق المعاش المبكر:

هناك العديد من المبررات الاقتصادية والإدارية والقانونية والاجتماعية والتي تحتم ضرورة تطبيق المعاش المبكر حفاظًا على الصحة المالية والاقتصادية للمنظمات.

أ- المبررات الاقتصادية سواء على المستوى القومي أو مستوى المنظمات من خلال تعظيم القيمة

[(٣)] R. G. Ehrenberg & R. S. Smith. Modern Labor Economics. IL: Scott Foresman and Company Glenvienw. ١٩٨٨. p. ٢١٠.

K. Chu. Establishment of Social Safety Nets and the Implications for Macro economic and Structural Adjustment. From, Coordinating Stabilization and Structural Reform, cd, R. C. Barth, et, al., International Monetary Fund. Washington. D. C. ١٩٩٤, pp. ٥٤ – ٦٤.

المضافة الحقيقية والمتولدة من قوة العمل ومحاولة القضاء على البطالة المقنعة، مما يعمل على زيادة إنتاجية المنظمات والتي تؤدي إلى زيـادة النـاتج القومي، فضلاً عن صيانة الاستثمار في المـوارد البشرية، وصيانة مهاراتها من خلال ما يحصـلون عليه من مبالغ ممثلة في قيمة المعاش المبكر.

ب- المبررات الإدارية والتي تحتم ضـرورة اتسـاق الهيكل البشري في المنظمات مع الأهداف الأساسية لها والمتمثلة في البقاء، فضلاً عن محاولة التوصل إلى أمثلية التدفقات البشرية على مستوى المنظمات والتي تعتبر إحدى الدعائم الأساسـية لبقـاء تلـك المنظمات، فضلاً عـن تقـديم الحـوافز لتطـوير مهارات العمال واستقرار العمل (٤).

---

(٤) J. A. Penczak, "Unemployment Benefit Plans", in Employee Benefits Handbook, ed., J. D. Mamorsky, Warren, Gorham and Lamont, Boston, ١٩٩٢, p. ١٩٠.

- R. A. Noe. Et, al., Human Resource Management Gaining a Competitive Advantage. IRWIN. Chicago, ١٩٩٧, P. ٥٥٣.

ج- المبررات القانونية والتي تنشأ من طبيعة عقد العمل وأنه شريعة المتعاقدين، وطالما أن أحـد طرفـي التعاقد رغب في إنهاء عقده، فإن علـى الطـرف الراغب تقديم ما يعوض الطرف الآخر عن ذلـك، ومن هنا فإن المبرر القانوني يحتم ضمان حد أدنى من الدخل للعامل وتعويضه عن تقلب الدخل والذي يمكنه من البحث والحصول على وظيفة أخرى.

د- المبـررات الاجتماعيـة وهـي خلاصـة جميـع المبررات السابقة والتـي تـنعكس علـى البعـد الاجتمـاعي للعمالـة الزائـدة، ويتمثـل المبـرر الاجتماعي في العمل على توافر الأمن الاجتماعي تحوطًا لما يسببه من مخاطر اجتماعيـة تـنعكس بالضرورة على توليد المخاطر السياسـية والتـي تهددان الأمن الاجتماعي على المستوى القـومي، ومن هنا يتولد المبرر الاجتماعي وهو عدم إضرار العمالة لأسباب لا دخل لهم فيهـا والعمـل علـى الحفاظ على الأمن الاجتماعي مـن خـلال تقـديم

تعويض ملائم لهم يساعدهم على التوافق النفسـي والاجتماعي لتقليل المخاطر الاجتماعية والسياسية.

٢- متطلبات تطبيق المعاش المبكر:

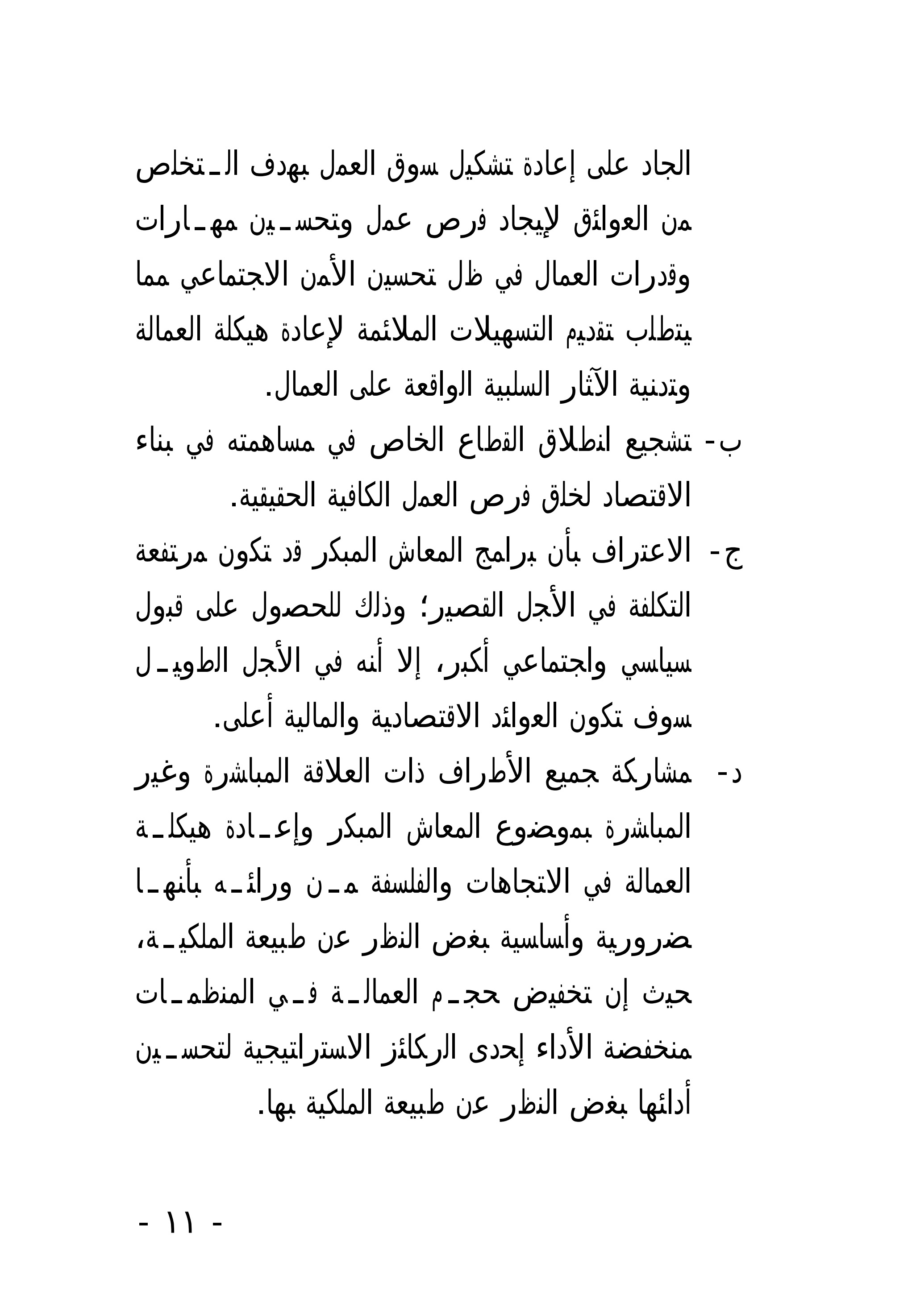
هناك العديد من المتطلبات الأساسـية لتطبيـق المعـاش المبكر لضمان زيادة فاعليته لتحقيق منافع أعلى تفوق تكلفته، وتتمثل تلك المتطلبات فيما يلي [٥]:

أ- تميز البلاد النامية والبلاد التي تتحول فـي أنمـاط ملكيتها بانخفاض نظامية أسواق العمل بها مع حـدة مخاطر الأمـن الاجتمـاعي، ولهـذا فـإن إحـدى المتطلبات الأساسية على المستوى القومي هي العمل

---

(٥) S. Kikeri, Privatization and Labor. What Happens to workers when Governments Divest? World Bank Technical Paper No. ٣٩٦. Washington. D. C. ١٩٩٨.

ب) المنظمة العربية للتنمية الإداريـة، إدارة البحـوث والدراسـات، إصلاح إدارة الخدمة المدنية بالدول النامية، دروس مسـتفادة مـن تجارب الدول المتقدمة، إعداد باربرانبرج، ترجمة فيصـل عـادل زواتي، من سلسلة أوراق عمل أبحاث السياسـة، مركـز النيـل الدولي، ١٩٩٢ ص ١٤.



الجاد على إعادة تشكيل سوق العمل بهدف التخلص من العوائق لإيجاد فرص عمل وتحسين مهارات وقدرات العمال في ظل تحسين الأمن الاجتماعي مما يتطلب تقديم التسهيلات الملائمة لإعادة هيكلة العمالة وتدنية الآثار السلبية الواقعة على العمال.

ب- تشجيع انطلاق القطاع الخاص في مساهمته في بناء الاقتصاد لخلق فرص العمل الكافية الحقيقية.

ج- الاعتراف بأن برامج المعاش المبكر قد تكون مرتفعة التكلفة في الأجل القصير؛ وذلك للحصول على قبول سياسي واجتماعي أكبر، إلا أنه في الأجل الطويل سوف تكون العوائد الاقتصادية والمالية أعلى.

د- مشاركة جميع الأطراف ذات العلاقة المباشرة وغير المباشرة بموضوع المعاش المبكر وإعادة هيكلة العمالة في الاتجاهات والفلسفة من ورائه بأنها ضرورية وأساسية بغض النظر عن طبيعة الملكية، حيث إن تخفيض حجم العمالة في المنظمات منخفضة الأداء إحدى الركائز الاستراتيجية لتحسين أدائها بغض النظر عن طبيعة الملكية بها.

هـ- تخطيط وتنفيذ ورقابـة بـرامج للعلاقـات العامـة لموضوع المعاش المبكر على المسـتوى القـومي، واعتباره استراتيجية قومية تكون رسـالتها تـدعيم الاقتصاد القومي ككل وإصـلاحه فـي ظـل عـدم الإضرار بالعمال، مع تضمين ذلك ضمن قيم وثقافة المجتمعات.

و- توفير الموارد المالية اللازمة لبرامج المعاش المبكر بمفهومه الواسع.

ز- توفير قواعد معلومات جادة وحديثة عن سوق العمل.

ح- الارتقاء بالأداء الوظيفي الإداري للمنظمات.

ط- ضمان تأييد النقابات العمالية وضرورة البحث معهم عن صيغ ملائمة لتطبيق تلك المفاهيم.

ي- التطبيق التدريجي المدروس في ظل الموارد الماليـة المتاحة وأولوية المشاكل التي تواجه المنظمات.

وليس من شك أن هذه المتطلبات أو الضـمانات تعتبـر أساسية وقد طبقت العديد من الدول المتقدمة مثـل الولايـات المتحدة الأمريكية وكندا وإنجلترا واليابان مفهـوم المعـاش الاختياري أو المبكر في منظماتها العامة أو ما يطلق عليـه

أجهزتها الإدارية، وقـد أطلـق علـى ذلـك مفهـوم إدارة التخفيضات لتخفيض أعداد العاملين مـع بدايـة الثمانينـات بهدف الإصلاح الإداري لتلك الدول.

ويحتاج تطبيق مفهوم المعاش المبكر التكامل فيمـا بـين الأنشطة الوظيفية الرئيسية للإنتاج والتسويق والتمويل، فضلاً عن ارتباطه بأهداف وقيم المنظمـات وتـوافر الاتجاهـات الإيجابية نحو ذلك، مع توافر المرونة والصلاحية في تطبيقه للإبقاء على العمالة المتميزة والقدرة على تطوير مـؤهلات العمالة [٦].

١- تشير تجارب بعض الدول أن تخفيض عدد العمالة أمرا حتميا، وقد يصل هذا التخفيض إلـى ٥٠ % من عدد العمالة والتي توفر حوالي ٥٠ % من قيمة الأجور. ويوضح الجدول الآتـي رقـم (١) عـدد العمال قبل وبعد الخصخصة في الأرجنتين[٧].

---

[٦] J. Purcell and B. Ahlstrand, Human Resource Management in the Multi-Divisional Company. Oxford University Press. Oxford ١٩٩٤, P. ٣١.

[٧] S. Kikeri, Op. Cit., P. ٦

جدول رقم (١)

عدد العمال قبل وبعد الخصخصة في الأرجنتين

اسم المنشأة	العدد قبل الخصخصة	العدد بعد الخصخصة	عدد الوفر	نسبة التغير
١- Entel (Telecoms)	**٤٤٣٣٩**	**٤٢٩٠٨**	**١٤٣١**	**(% ٣)**
٢- GdE	**١٠٢٧٣**	**١٠٢٧٣**	-	-
٣- OSN	**٧٥٠٠**	**٧٥٠٠**	-	-
٤- SEGBA	**٢٠٢٧١**	**١٥٨٠٦**	**٤٤٦٥**	**(% ٢٢)**
٥- YPF (oil)	**٣٧٤٠٠**	**١٠٦٠٠**	**٢٦٨٠٠**	**(% ٧٢)**
٦- FAA (railways)	**٩٢٥٠٠**	**١٨٠٠٠**	**٧٤٥٠٠**	**(% ٨١)**
٧- SOMISA (Steel)	**١٢٠٠٠**	**٦٠٠٠**	**٦٠٠٠**	**(% ٥٠)**
المجموع	٢٢٤٢٨٣	١١١٠٨٧	١١٣١٩٦	(% ٥٠)

كما تشير تجربة بنجلاديش إلى أن هناك حوالي ٢٢٠٠٠ عامل تم تطبيق المعاش الاختياري عليهم فيما بـين سـنتي ١٩٩٠ – ١٩٩٣ كإحدى الركـائز الأساسـية للخصخصـة وإعادة الهيكلة، وقامـت المكسـيك فـي ٢١٨ شـركة تـم

خصخصتها بتخفيض عدد كبير من عدد العمالـة الإداريـة والفنية بما يقرب من ٥٠ % خلال ٤ سنوات قبل بيعها، وقد انخفض عدد العمال بمصانع الصلب الأربع ليصبح ١٧٤٨٥ عامل سنة ١٩٩٤ بدلاً من ٣٥٥٧٨ عامل سنة ١٩٨٥، وقد تم التخفيض الأساسي للعمالة قبل الخصخصـة فـي عـام ١٩٩١.

وأوضحت تجربة البرازيل أن هناك ما بين ١٤٥٠٠ إلى ١٨٠٠٠ عامل تم تطبيق المعاش المبكر عليهم مـع نهايـة ديسمبر ١٩٩٦، بينما تم الاستغناء عن ٧٠ % من العمالـة في صناعة الأسنمت في تركيا وذلك تمهيدا لخصخصة هـذا القطاع.

٢- إن المدخل الشائع لتطبيق برامج تخفيض العمالـة خاصة في تلك الدول التي تعمل في ظـل مفهـوم الأمن الاجتماعي وتأخذه كأحد الأبعاد الرئيسية في عملية توسيع قاعدة الملكية هو مكافأة وتعويض تلك العمالة المستغنى عنها من خلال مبلغ مـالي يـتم الاتفاق عليه، وهذا المبلغ المالي يختلف من دولـة لأخرى كما يختلف من قطاع صناعي لآخر داخـل

كل دولة، كما تعتمد حجم المدفوعات المالية لتلـك العمالة على الالتزامات القانونية والشروط التعاقدية وقوة الاتحادات العمالية، فضـلاً عـن مسـتويات الدخول السائدة، وقد كان الحـد الأدنـى لمكافـأة المعاش المبكر ٧٤٤ دولار أمريكي بغانا، والحـد الأعلى ٢٥٠٠٠ دولار أمريكي بالأرجنتين، وكان المتوسط العام ٨٧٦٨ دولار أمريكي، وكان المدى ٢٤٢٥٦ دولار أمريكي. ويوضح الجدول الآتـي رقم (٢) المبالغ التعويضـية المدفوعـة للعمالـة المستغنى عنها في بعض الدول [٨].

[٨] Ibid. P. ١٤.

جدول رقم (٢)

المدفوعات التعويضية في بعض الدول

بالدولار الأمريكي

الدولة	القطاع/ الشركة	متوسط طول القيمة التعويضية	متوسط القيمة التعويضية للعامل	مصادر التمويل
الأرجنتين	**السكك الحديدية (FA)**	**مرتب سنتين**	**١٢٠٠٠**	**الحكومة والمنح**
	الاتصالات (ENTEL)	**مرتب سنتين**	**٢٥٠٠٠**	**الحكومة**
	الحديد (SOMISA)	**مرتب سنتين**	**١٥٠٠٠**	**الحكومة والبنوك التجارية والمنح**
بنجلاديش	JUTE (BJMC)	**مرتب ثلاث سنوات**	**٥٠٠٠**	**الحكومة والمنح**
البرازيل	**السكك الحديدية**	**مرتب سنة ونصف**	**١٥٠٠٠**	**الحكومة والمنح**
غانا	**التطبيق الشائع**	**مرتب ٥٢ شهر**	**١٤٢٣ – ٢٤٨٦**	**الحكومة**
	الصناعات الغذائية (TECC)	**مرتب ١٤ شهر**	**٢٢٥٨**	**الحكومة**
	الغزل والنسيج (GTP)	**مرتب نصف سنة**	**٧٤٤**	**الحكومة**

٣- يصاحب تطبيق المعاش المبكر قيام الدول بإعداد الخطط الملائمة لتدريب وإعادة تأهيل العمالة المستغنى عنها لتمكينها من الالتحاق بفرص عمل

أخرى، وإن كان ذلك يعكس مشكلة معقـدة تـزداد تعقدا في تلك الدول التي تقل فيها فـرص العمـل البديلة مما يهدد نسيج الأمن الاجتماعي، لهذا فـإن الحكومات غالبا ما تدفع المبالغ التعويضية الماليـة لمساعدة العمالة الفائضة للاندماج مرة ثانيـة فـي سوق العمل، وذلك من خلال التحول إلى الالتحاق بفرص عمل في القطاعات الاقتصـادية المختلفـة أو بالبدء في إيجاد فرصة عمـل ذاتيـة للعامـل، ويكون من الأفضل دائما الاعتماد علـى سياسـات سوق العمل للتخلص من معوقات خلق فرص العمل الخاصة، ويوضح الجدول رقم (٣) تجارب بعـض الدول في إعداد خطط التدريب وتأهيـل العمالـة الفائضة [٩].

[٩] Ibid., P. ٢٤.

جدول رقم (٣)

تجارب بعض الدول في خطط التدريب وإعادة التأهيل للعمالة الفائضة

الدولة	القطاع/ المنظمة	خطط التدريب وإعادة التأهيل
الأرجنتين	**الحديد** (Somisa)	**التدعيم المالي لخلق فرص عمل للمنظمات الخاصة**
بنجلاديش	Jute (BJMC)	**تدريب مهارات التدريب الذاتي للعمالة**
البرازيل	**السكك الحديدية**	**برامج إعادة التأهيل التدعيم الخارجي للإحلال** Outplacement Assistance
غانا	**الزراعة** (Cocobod)	**ربط العمالة الفائضة معه ببرامج رئيسية لتعلم مهارات جديدة. تقديم معدات متاحة بنصف السعر.**
مالي	**السكك الحديدية**	**تدريب مهارات فرص عمل جديدة التدريب على مهارات مروجي المشروعات.**
بيرو	**الشائع**	**التدعيم المالي في تكلفة التدريب التحويلي** **تقديم النصح والاستثمار لخلق فرص عمل جديدة**
تركيا	**الشائع**	**تقديم النصح بشأن الوظائف الأخرى:** **إعادة التأهيل الخدمات العمالية التدعيم المالي لتطوير روتينية المشروعات الصغيرة.**

٤- يقدم البنك الدولي مساعدات للدول التي تنتهج فلسفة توسيع قاعدة الملكية بها، وتتمثل مساعدات البنك

الدولي في تقديم المساعدات بهدف تطوير كفاءة أسواق العمل بتلك الدول، فضلاً عن تخفيض حالات الفقر، وغالبا ما تنصب تلك المساعدات في شكل تشخيص مشاكل سوق العمل وتجميع معلومات عنها وتقديم الخدمات العمالية والتدريب وإعادة تشكيل نظم المعاشات، وقد ترتبط مساعدات البنك الدولي بمشروعات بعينها يتم خصخصتها كما حدث في ٥٠ مساهمة بعدة دول، وقد تحولت مساهمات البنك الدولي مؤخرا من مساعدات غير مباشرة إلى تمويل مباشر للمدفوعات التعويضية للعمال. ويوضح الجدول رقم (٤) عدد عمليات المساعدات لتدعيم تطوير العمالة في المشروعات المعاد هيكلتها وخصخصتها سنويا [١٠].

[١٠]Ibid., ٣٢.

جدول رقم (٤)

عدد عمليات المساعدات التي قدمها البنك الدولي في المناطق المختلفة

السنوات / المناطق	١٩٩٠	١٩٩١	١٩٩٢	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	المجموع
أفريقيا	**-**	**١**	**٣**	**٢**	**١**	**١**	**١**	**-**	**٩**
آسيا	**-**	**-**	**١**	**-**	**٣**	**٣**	**-**	**-**	**٧**
أوربا وأسيا الوسطى	**-**	**١**	**-**	**٤**	**٤**	**٢**	**٢**	**١**	**١٤**
أمريكـــا اللاتينيـــة ومنطقة الكاريبي	**١**	**٢**	**-**	**٣**	**٤**	**-**	**١**	**١**	**١١**
الشـــرق الأوســـط وشمال أفريقيا	**١**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**٣**	**١**	**٥**
المجموع	**٣**	**٤**	**٤**	**٩**	**١٢**	**٦**	**٧**	**٢**	**٤٦**

وقد قدم البنك مساعدات لجميع البلاد تقريبا مثـل تشـاد، وكوت ديفوار وغانا وكينيـا ومـالي وموزمبيـق وزامبيـا وبنجلاديش والصين والهند وباكستان وألبانيـا وكوسـتاريكا وجمهورية كرواتيا ومقدونيا ورومانيـا وروسـيا وتركيـا

وأوكرانيا والأرجنتين والبرازيل وغينيا والمكسـيك وبيـرو ومصر وتنزانيا واليمن.

ثانيا: المشكلة موضوع الدراسة:

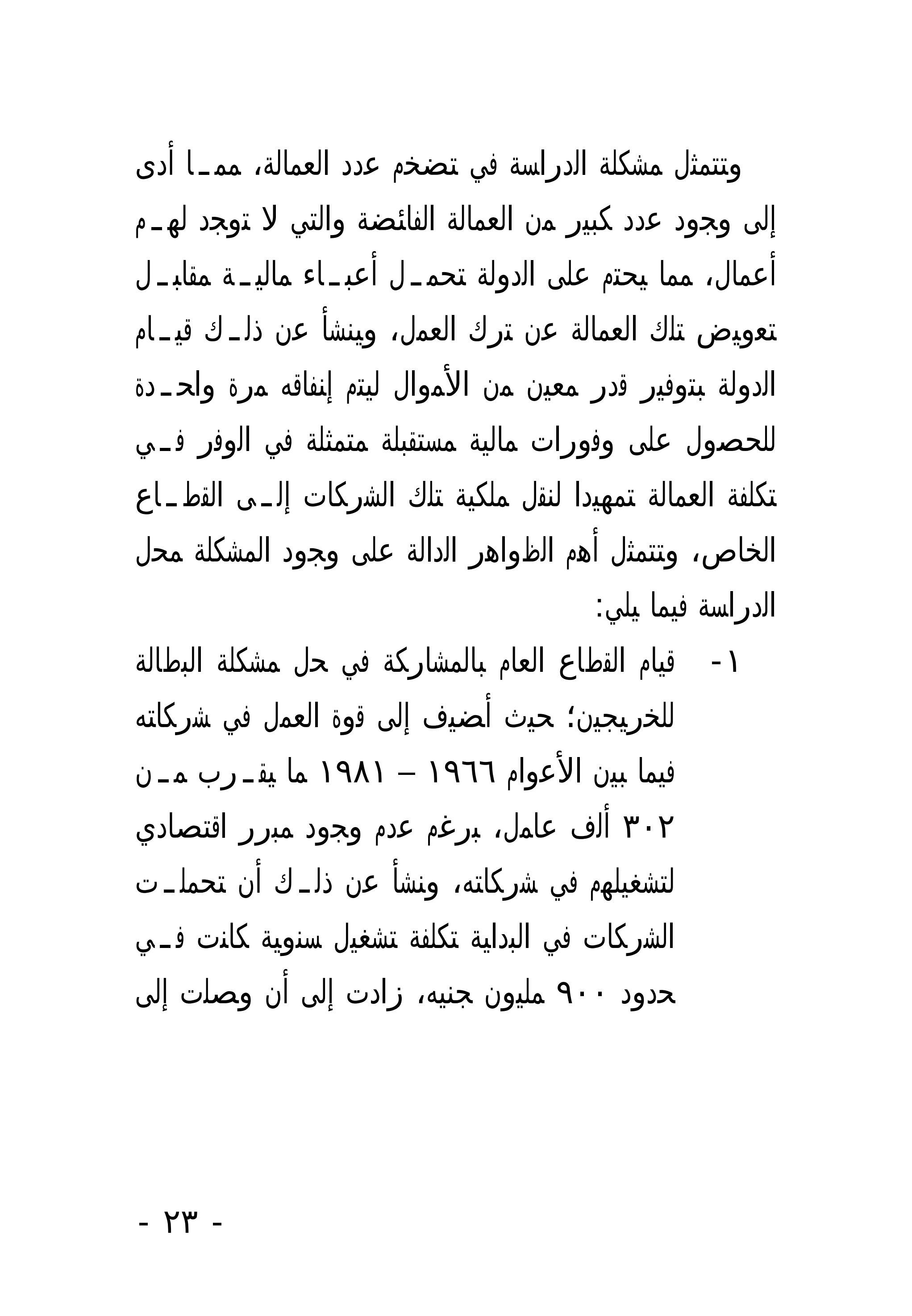
يمثل امتلاك المنظمات لقدرات تنافسية الركيزة الأساسية لبقائها واستمرارها، ولا شك أن إحدى القـدرات التنافسـية والتي تمثل تحديا أساسيا يواجه المنظمات هي تكلفة العنصر البشري [١١]، وكلما انخفضت تكلفة العنصر البشـري كلمـا أعطى ذلك ميزة أو مكمن قوة تستطيع المنظمات من خلالها مواجهة التحديات التنافسية بفرض ثبـات الجـودة وتكلفـة الخامات.

وتعتبر العمالة بالبلاد النامية إحـدى عوائـق القـدرات التنافسية سواء من ناحية العدد أو من ناحية المهارات، والتي تنعكس بدورها على ارتفاع تكلفة العنصر البشـري، والتـي تمنع منظمات تلك الـدول مـن المنافسـة سـواء داخلهـا أو خارجها [١٢].

---

[١١] R. A. Noe. Op. cit., PP. ٥ – ١٠.

[١٢] S. Kikeri, op. cit., P. ٣.



وتتمثل مشكلة الدراسة في تضخم عدد العمالة، مما أدى إلى وجود عدد كبير من العمالة الفائضة والتي لا توجد لهم أعمال، مما يحتم على الدولة تحمل أعباء مالية مقابل تعويض تلك العمالة عن ترك العمل، وينشأ عن ذلك قيام الدولة بتوفير قدر معين من الأموال ليتم إنفاقه مرة واحدة للحصول على وفورات مالية مستقبلة متمثلة في الوفر في تكلفة العمالة تمهيدا لنقل ملكية تلك الشركات إلى القطاع الخاص، وتتمثل أهم الظواهر الدالة على وجود المشكلة محل الدراسة فيما يلي:

١- قيام القطاع العام بالمشاركة في حل مشكلة البطالة للخريجين؛ حيث أضيف إلى قوة العمل في شركاته فيما بين الأعوام ١٩٦٦ – ١٩٨١ ما يقرب من ٣٠٢ ألف عامل، برغم عدم وجود مبرر اقتصادي لتشغيلهم في شركاته، ونشأ عن ذلك أن تحملت الشركات في البداية تكلفة تشغيل سنوية كانت في حدود ٩٠٠ مليون جنيه، زادت إلى أن وصلت إلى

١٥٠٠ مليون جنيه عام ٩٦/ ١٩٩٧ وتزيد سـنويا بمقدار ١٨٠ مليون جنيه على الأقل[١٣].

٢- يوضح الجدول الآتي رقم (٥) الحقائق الآتية[١٤]:

أ- هناك تضخم في أعداد العمالـة، حيـث إن المشروعات المماثلة بنفس المتغيرات والتي تحقق نفس الإنتاجية – حسـب رأي السـادة رؤساء الشركات التابعـة والقابضـة فـي مقابلات معهم – لا تزيد العمالة فيها عن ٤٠ % من ذلك العدد أي ٣٤٣٩٨ عامل فقط.

---

[١٣] بيان السيد الأستاذ الدكتور وزير قطاع الأعمال العام أمام مجلـس الشعب بشأن الشركات الخاسرة والمخزون الراكـد، ٢١ إبريـل ١٩٩٨، ص ٧.

[١٤] وزارة قطاع الأعمال العام، مركز معلومات قطاع الأعمال العام، ملف الشركات المتعثرة، في ٣٠ / ٦ / ١٩٩٧.

جدول رقم (٥)
عدد العاملين قبل وبعد المعاش المبكر ونسبة الفائض وتكلفة المعاش المبكر في بعض الشركات

أسم الشركة	عدد العاملين قبل تطبيق المعاش المبكر	عدد العاملين بعد تطبيق المعاش المبكر	عدد العمالة الخاضعة للمعاش المبكر	نسبة العمالة الخاضعة للمعاش المبكر ٪	تكلفة المعاش المبكر بالمليون جنية
١ - النيـــــل للانشـــــاءات والإستثمارات العقارية	٢٢٠٠	١٤٧٠	٧٣٠	٣٣	١٥
٢ - ترسانة الاسكندرية	٤٩٨٣	٢٧٠٠	٢٢٨٣	٤٦	٤٩,٥
٣ - المصرية للملاحة البحرية	٣١٣٣	١١٢٧	١٠٠٦	٤٧	٢٣
٤ - الدلتا للغزل والنسيج	٦٣٥٢	٥٥٥٨	٧٩٤	١٣	١٣
٥ - مصر حلوان للغزل النسيج	٩٩١٧	٧١٨٦	٢٧٨٥	٢٨	٥٨,٥
٦ - مصر للحرير الصناعي	٩٢٤٩	٨٠٣١	١٢١٨	١٣	٣٨,٧
٧ - اسكـــو	٧٩٤٢	٥١٧٩	٢٧٦٣	٣٥	٥٤,٧
٨ - الوجه القبلي للغزل والنسيج	٥٧٥٦	٤٢٠٠	١٥٥٦	٢٧	١٥
٩ - النصـر للغـزل والنسـيج والصيانة بالمحلة	٧٧٤٨	٥٩٢٥	١٨٢٣	٢٤	٣٧
١٠ - مصر صباغي البيضا	٥٦٤٥	٥٠٥٥	١٥٤٥	٢٧	٣٤
١١ - أطلس العامة للمقاولات	٢٥٨٠	٢٢٦٠	٣٢٠	١٢	٦
١٣ - النصر لصناعة الزجاج والبلور	٥٨١٠	٥١١٤	٦٩٦	١٢	٢١
١٣ - وو لتكس	٤٩٠٠	٣٢٠٠	١٧٠٠	٣٥	٣٧
١٤ - مصر للبان والأغذية	٣٢٤٩	٢٨٠٨	٤٤١	١٤	٥,٨
١٥ - أد فينـــا	٣٦٦٦	٣٤١٦	٣٥٠	٩	٧,٦
١٦ - النصر لصناعة المواسير	٣٥٣٥	٢٧٧٠	٧٦٥	٢٢	٢٣,١
١٧ - العامة للثروة المعدنية	١٣٧٨	٤٠٠	٧٧٨	٪٦١	٢٣,١
المجموع	٨٥٩٩٦	٦٥٣٩٩	٢٠٥٩٧	٪٢٤	٤٦٣

ب- تصل نسبة عدد العمال الخاضعين للمعاش المبكر "الاختياري" أو من تقدم للمعاش المبكر حوالي ٢٤%، ترحب الشركات بخروجهم من العمل، لتوفير تكلفة العمل، وقد وصل عدد من تقدم للمعاش المبكر في إحدى الشركات ٢٢٨٢ عامل بنسبة مقدارها ٤٦% من عدد العمالة.

ج- تصل تكلفة المعاش المبكر لمن تقدم حتى ١٩٩٧/٦/٣٠ حوالي ٤٦٢ مليون جنيه.

٣- يوضح الجدول رقم (٦) أن عدد العاملين بالشركات المتعثرة بالشركات القابضة للغزل والنسيج والقطن والتجارة الدولية وتصنيع المنسوجات والتجارة وعددها ٢٣ شركة أن عدد العاملين بها ١٣١٨٣٧ عامل، بأجور مقدارها ٦٩٠,٦ مليون جنيه، ويبلغ عدد العاملين بعد خروج الراغبين في المعاش المبكر هو ١٠٤٥٠٤ عامل بأجور مقدارها ٥٤٠,٥

مليون جنيه، وأن الوفر في العمالة مقداره ٢٧٣٣٣ عامل [١٥].

جدول رقم (٦)

عدد العاملين قبل وبعد المعاش المبكر بالشركات القابضة الثلاثة للشركات المتعثرة

اسم الشركة القابضة	عدد العاملين قبل المعاش المبكر	عدد العاملين بعد المعاش المبكر	الأجور قبل المعاش المبكر	الأجور بعد المعاش المبكر	عدد العاملين الراغبين في المعاش المبكر
الغزل والنسيج والملابس الجاهزة	**٥٠٤٦٢**	**٤١٩٢٩**	**٢٨٨,١**	**٢٤٠,٥**	**٨٥٣٣**
القطن والتجارة الدولية	**٣٠٠٨٠**	**٣٣٠٥٩**	**١٤٥,٤**	**١٠٥,٤**	**٨٠٣١**
تصنيع المنسوجات والتجارة	**٥١٢٩٥**	**٤٠٥١٦**	**٢٥٧,١**	**١٩٤,٦**	**١٠٧٧٩**
المجموع	١٣١٨٣٧	١٠٤٥٠٤	٦٩٠,٦	٥٤٠,٥	٢٧٣٣٣

---

[١٥] مرجع سبق ذكره مباشرة.

ثالثًا: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

١- تقييم العائد الاقتصادي لقيمة المعاش المبكر.

٢- تحديد اتجاهات الإدارة العليا وممثلي العمال نحـو قضية المعاش المبكر.

٣- تحديد المشاكل التي تحد من فعالية المعاش المبكر.

٤- وضع المقترحات العلاجية لمشاكل المعاش المبكر.

رابعا: فروض الدراسة:

بناء على المشكلة موضوع الدراسة وأهداف الدراسة، فقد تم وضع الفروض الآتية:

١- يؤدي تطبيق المعاش المبكر إلى تحقيق وفـر فـي قيمة الأجور تبرر تطبيقه من وجهة نظر الشركات.

٢- توجد فروق معنوية بين اتجاهـات الإدارة العليـا وممثلي العمال نحو:

٢/ أ- أهداف تطبيق المعاشر المبكر.

٢/ ب- أدوات تطبيق المعاش المبكر.

٢/ ج- العائد المتوقع من تطبيق المعاش المبكر.

٢/ د- متطلبات تطبيق المعاش المبكر.

خامسا: أسلوب الدراسة:

يتمثل أسلوب الدراسة في الجوانب الأساسية الآتية:

١- **أنواع البيانات:** تم الاعتماد على البيانات الثانوية والتي تم الحصول عليها من الشركات موضوع الدراسة، مع الاعتماد على البيانات الأولية، والتي تم جمعها من خلال استمارة الاستقصاء.

٢- **أسلوب جمع البيانات:** تم جمع البيانات عن طريق المقابلة الشخصية بواسطة الباحث، وقد كانت وحدة المعاينة كلا من العضو المنتدب أو رئيس مجلس إدارة الشركة، وأحد ممثلي العمال في مجلس الإدارة.

٣- **أساليب التحليل:** استخدم الباحث الأساليب الإحصائية مثل الأوزان النسبية والمتوسطات والمدى وتحليل التباين، فضلاً عن الاستنتاج المنطقي.

٤- **مجتمع الدراسة:** يتكون مجتمع الدراسة من شركات قطاع الأعمال العام والذي يتكون من ١٦ شركة قابضة، و٢٣٥ شركة تابعة.

٥- **عينة الدراسة:** اعتمد الباحث على عينـة طبقيـة عشوائية، عينة احتمالية للقطاعات، وقد تم تحديـد حجم العينة بـ ١١٤ شركة، وتمثـل ٤٩ % مـن مجتمع الدارسة [*]؛ حيث لا يمكن الاعتماد علـى معادلة الخطأ المعياري لتحديد العينة نظرا لصـغر عدد الشركات المكونة لمجتمع الدراسـة ونظـرا لاختلاف عدد الشركات التابعة لكل شركة قابضـة فقد تم الاعتماد على العينة الطبقية؛ حيـث تقسـيم مجتمع الدراسة إلى طبقات حسب الشركة القابضة، كما تم الاعتماد على التوزيع المتناسب لاختيار عدد المفردات لكل شركة قابضة. ويوضح الجدول رقم (٧) نتائج التوزيع المتناسب.

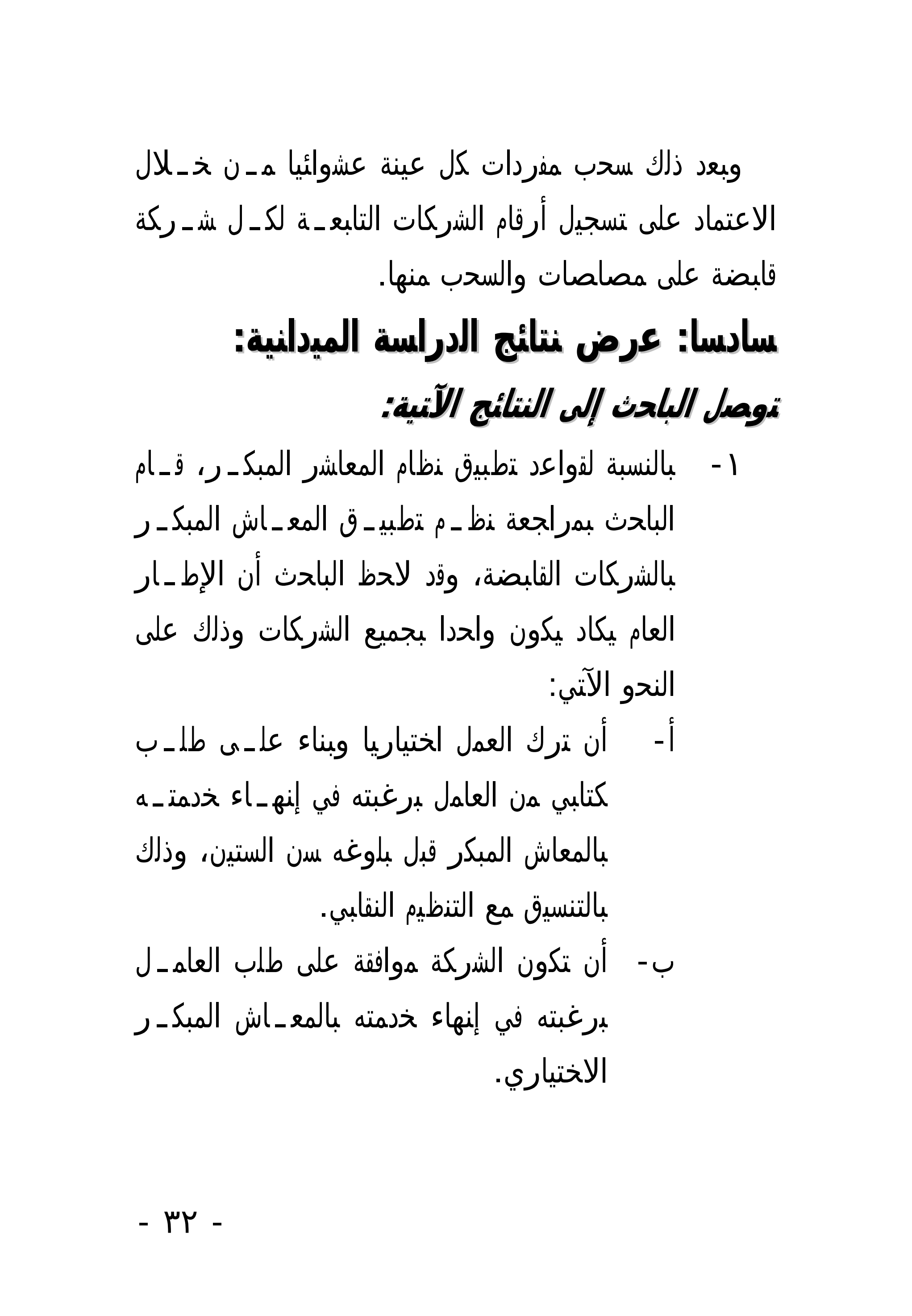
---

[*] استجابت مائة شركة للاستقصاء وقد تم ملء مائتي استمارة.

جدول رقم (٧)

التوزيع المتناسب لعدد المفردات داخل الشركات القابضة

الشركات القابضة	عدد الشركات التابعة	الأهمية النسبية لعدد الشركات التابعة	عدد مفردات العينة
١- التنمية الزراعية	**١٤**	**٥,٩**	**٧**
٢- التعدين والحراريات	**١٧**	**٧,٢**	**٨**
٣- الصناعات المعدنية	**١٦**	**٦,٨**	**٨**
٤- الهندسية	**١٩**	**٨,١**	**٩**
٥- الكيماوية	**١٩**	**٨,١**	**٩**
٦- الغزل والنسيج والملابس الجاهزة	**١٧**	**٧,٢**	**٨**
٧- الغذائية	**١٦**	**٦,٨**	**٨**
٨- الأدوية والمستلزمات الطبية	**١١**	**٤,٧**	**٥**
٩- الكهرباء	**٥**	**٢,١**	**٢**
١٠- التشييد والتصميم	**١٩**	**٨,١**	**٩**
١١- الإسكان	**١٥**	**٦,٤**	**٧**
١٢- النقل البري	**١٢**	**٥,١**	**٦**
١٣- النقل البحري	**١٥**	**٦,٤**	**٧**
١٤- المضارب	**٩**	**٣,٨**	**٤**
١٥- تصنيع المنسوجات والتجارة	**١٦**	**٦,٨**	**٨**
١٦- التجارة الدولية والقطن	**١٩**	**٨,١**	**٩**
المجموع	٢٣٥	١٠٠ %	١١٤



وبعد ذلك سحب مفردات كل عينة عشوائيا من خلال الاعتماد على تسجيل أرقام الشركات التابعة لكل شركة قابضة على مصاصات والسحب منها.

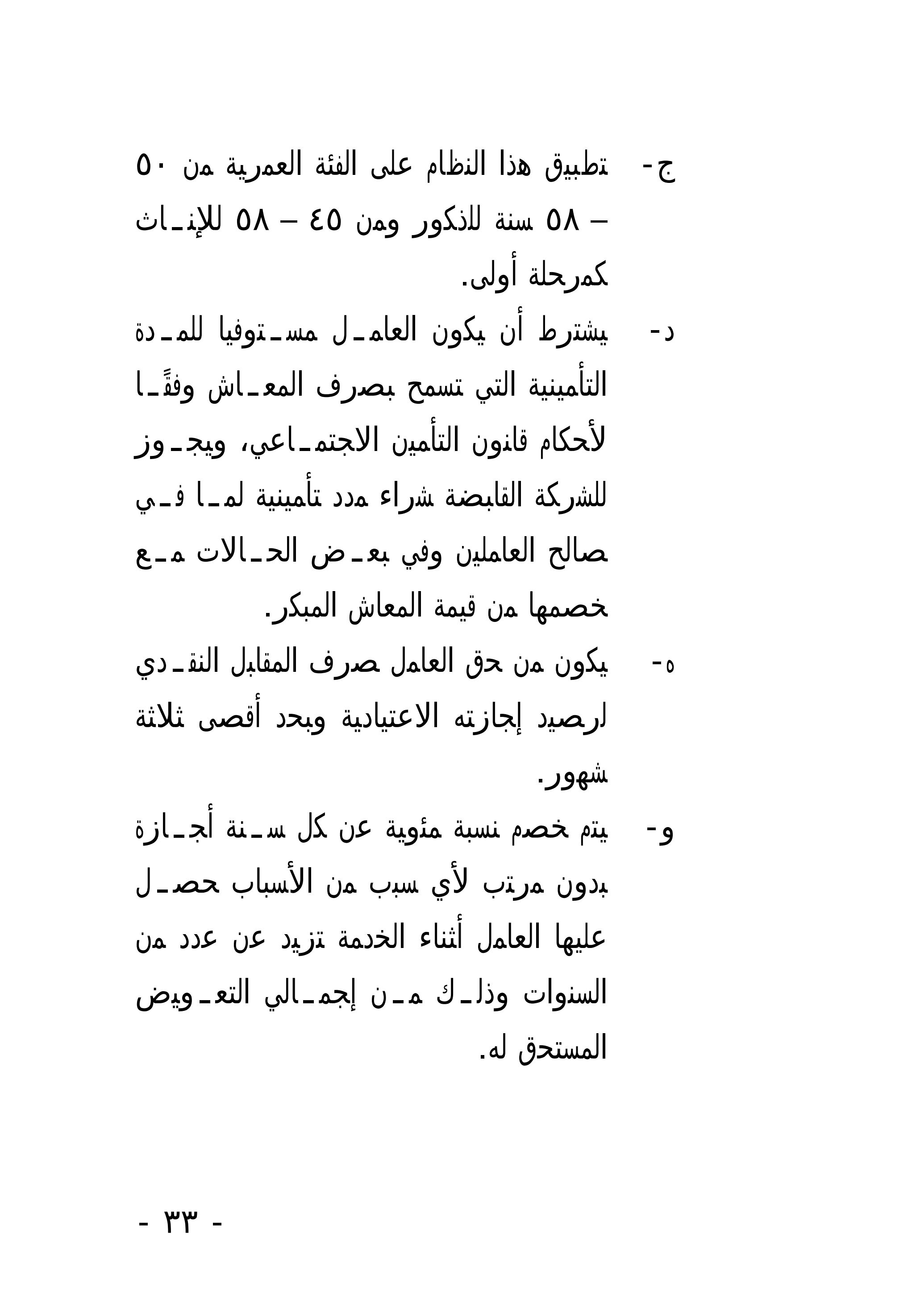
سادسا: عرض نتائج الدراسة الميدانية:

توصل الباحث إلى النتائج الآتية:

١- بالنسبة لقواعد تطبيق نظام المعاشر المبكر، قام الباحث بمراجعة نظم تطبيق المعاش المبكر بالشركات القابضة، وقد لاحظ الباحث أن الإطار العام يكاد يكون واحدا بجميع الشركات وذلك على النحو الآتي:

أ- أن ترك العمل اختياريا وبناء على طلب كتابي من العامل برغبته في إنهاء خدمته بالمعاش المبكر قبل بلوغه سن الستين، وذلك بالتنسيق مع التنظيم النقابي.

ب- أن تكون الشركة موافقة على طلب العامل برغبته في إنهاء خدمته بالمعاش المبكر الاختياري.



ج- تطبيق هذا النظام على الفئة العمرية من ٥٠ – ٥٨ سنة للذكور ومن ٤٥ – ٥٨ للإناث كمرحلة أولى.

د- يشترط أن يكون العامل مستوفيا للمدة التأمينية التي تسمح بصرف المعاش وفقًا لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، ويجوز للشركة القابضة شراء مدد تأمينية لما في صالح العاملين وفي بعض الحالات مع خصمها من قيمة المعاش المبكر.

ه- يكون من حق العامل صرف المقابل النقدي لرصيد إجازته الاعتيادية وبحد أقصى ثلاثة شهور.

و- يتم خصم نسبة مئوية عن كل سنة أجازة بدون مرتب لأي سبب من الأسباب حصل عليها العامل أثناء الخدمة تزيد عن عدد من السنوات وذلك من إجمالي التعويض المستحق له.

ز- يصرف للعامل المستحق له في صندوق التأمين الخاص أو الزمالة وفقًا للائحة هذا النظام.

ح- يتم حساب التعويض المستحق للعامل وفقًا للمتغيرات الآتية:

- الأجر الشهري الأساسي للعامل في تاريخ انتهاء خدمته.
- مدة زمنية معينة (١٨ شهر، ٢٤ شهر).
- المدة المتبقية لبلوغه سن الستين.

ط- يكون مبلغ التعويض بحد أقصى وبحد أدنى.

ي- لا يحق للعامل الاستفادة من هذا النظام في الحالات الآتية:

- المنقطعون عن العمل لمدد متصلة أو منقطعة موجبة لإنهاء الخدمة.
- الحاصلون على تقرير قياس كفاءة بمرتبة ضعيف في السنتين السابقتين على تاريخ انتهاء الخدمة.
- الموقوفون عن العمل على ذمة التحقيق والمحالون إلى النيابة العامة أو المحاكم الجنائية أو التأديبية.

- المعروضين على اللجـان الطبيـة أو الخماسـية الخاصة بإنهاء الخدمة لعدم اللياقة الطبية.
- المصرح لهم بإجازة بدون مرتب ما عدا العاملـة الحاصلة على إجازة بدون مرتب لرعاية الطفل.

ويختلف نظام المعاش المبكر من شركة قابضة إلى أخرى في بعض التفاصيل والناشئة من طبيعة العمـل بالشـركات التابعة؛ حيث يأخذ المعاش المبكـر فـي حسـبانه طبيعـة الظروف المادية التي يعمل في ظلها العمال، والتـي تسـبب مجموعة من المخاطر المهنية الواجب تعويض العمال عنها، يضاف إلى ما سبق قوة النقابات العمالية في التفـاوض مـع الإدارة.

ويرى الباحث أن ثبات أو توحيد الإطـار العـام لـنظام المعاش المبكر ضرورية وأساسية مع السماح بـأن يكـون هناك نوعا من المرونة حتى يمكن أن يعكس المعاش المبكر طبيعة العمل بالشركات، وذلك لتوفير العدالة في النظام مـن وجهة نظر العاملين، مع تفادي وقوع الشركات في مشـاكل قانونية قد تسببها النقابات العمالية إذا ما كان هناك اختلافًـا في الإطار العام للنظام.

٢- العائد الاقتصادي لتكلفة المعاش المبكر:

يعتمد الباحث على النموذج المبسط الآتي لتحديـد العائـد الاقتصادي لتكلفة المعاش المبكر وذلك من خلال:

القيمة الاقتصادية لقيمة التعويض = القيمة الحالية للأجور × احتمال الحياة.

حيث يتم حساب:

القيمة الاقتصادية لقيمة التعويض بافتراض:

أ- أن تكلفة الفرصة المضاعفة ١٠ % لمـدة عشـر سنوات وهي متوسط مدة العمل المتبقية بالنسبة لقوة العمل.

ب- أنه لا توجد أموال الآن لتغطية تكلفة المعاش المبكر وسوف يكون التمويل من خلال:

- الحصول على قرض بمعدل فائـدة ١٥ % لمـدة ثلاث سنوات.
- إصدار سندات بمعدل فائـدة ٨ % لمـدة خمـس سنوات.

ج- أن القيمة الحالية للأجور تعتمـد علـى مجمـوع الأجور التي يحصل عليها العامـل الآن، وتـزداد

سنويا بمعدل ٢٠ % في المتوسط، وتخصم بمعدل خصم ١٢ %.

د- يتم استخدام احتمال الحيـاة بالجـداول الأمريكيـة والمستخدمة في الواقع المصري نظرا لعدم وجـود جداول حياة خاصة بالبيئة المصرية.

ه- تم إهمال المقابل النقدي لرصيد الإجازة الاعتيادية، وكذلك قيمة التعويض المنصـرف مـن صـناديق الزمالة، على اعتبار أنهما تصـرفان فـي جميـع الأحوال.

و- تم الاعتماد على بيانات فعلية من الشركات القابضة حتى تاريخ ٣١/ ٥/ ١٩٩٨.

ويوضح الجدول رقم (٨) ورقم (٩) المعاملات التي تـم حسابها لحساب العائد الاقتصادي للشركات القابضة المختلفة.

جدول رقم (٨)

المعاملات الأساسية لتحديد العائد الاقتصادي بالشركات القابضة

اسم الشركة القابضة	قيمة التعويض للعامل	القيمة الحقيقية لتكلفة التعويض في حالة			
		الفرصة المضاعة ١٠٪ لمدة ١٠ سنوات	الفرصة المضاعة في حالة ١٠٪ لمدة ١٥ سنة	الإقتراض بمعدل فائدة ١٥٪ لمدة ٣ سنوات	إصدار سندات بمعدل ٨٪ لمدة ٥ سنوات
الصناعات المعدنية	٣٣٩٠٤	٥٣٤١٦٠	١٠٤٥٣٦٠	٥٠٠٤٤	٤٨٣٤٦
التشييد	٢٠٠٠٠	٣١٨٦٠٠	٦٣٥٤٠٠	٣٠٤١٨	٢٩٣٨٦
الصناعات الغذائية	٢٠٤٠٥	٣٣٥٠٥٣	٦٤٨٣٦٧	٣١٠٣٤	٢٩٩٨١
النقل البرى	٢٢٠٥٠	٣٥١٣٥٧	٧٠٠٥٣٩	٣٣٥٣٦	٣٢٣٩٨
الصناعات الكيماويه	٢٤٥٨٧	٣٩١٦٧١	٧٨١١٣٩	٣٧٣٩٤	٣٦١٢٦
الصناعات الهندسيه	٢٤٨١٠	٣٩٥٢٢٣	٧٨٨٣١٤	٣٧٧٣٣	٣٦٤٥٣
التعدين والحراريات	٣١٦٠٨	٥٠٣٥١٥	١٠٠٤١٨٦	٤٨٠٧٣	٤٦٤٤٣
للغزل والنسيج والملابس	٢٠١٢٣	٣٢٠٥٤٣	٦٣٩٢٧٦	٣٠٦٠٣	٢٩٥٦٥
للقطن والتجارة	١٩٣١٢	٣٠٧٦٤٠	٦١٣٥٤٢	٢٩٣٧٢	٢٨٣٧٥
لتصنيع المنسوجات	٢٠٨٢٨	٣٣١٧٩٠	٦٦١٧٠٥	٣١٦٧٧	٣٠٦٠٣

المعامل لـ ١٠ % لمدة ١٠ سنوات ١٥,٩٣، ولمدة ١٥ سنة ٣١,٧٧، والمعـالم ١٥ % لـ ـ ٣ سـنوات ١,٥٢٠٩، والمعامل لـ ٨ % لـ ٥ سنوات ١,٤٦٩٣.

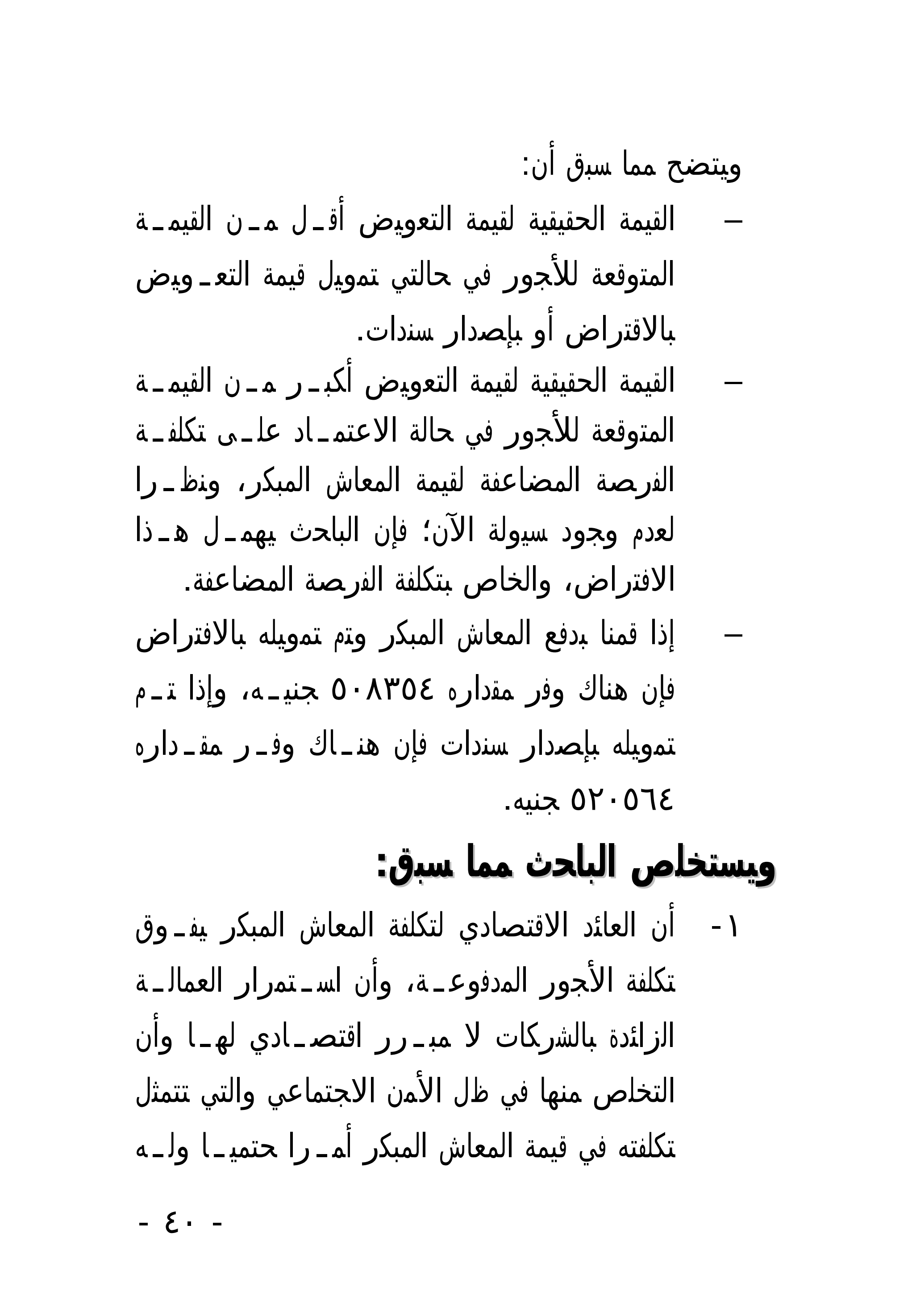
اسم الشركة القابضة	متوسط الأجر السنوي	مجموع ق ٠ ح للأجور خلال ١٠ سنوات	احتمال الحياة	القيمة المتوقعة
الصناعات المعدنية	٨٦٤٥	١٣٨٦٨٦	,٨٧٨٦	١١٣٠٦٣
التشييد	٥٨٠٥	٨٦٣٤٩	,٨٧٨٦	٧٥٧٧٨
للصناعات الغذائية	٤٩٨٨	٧٣٣٤٥	,٨٧٨٦	٦٤٣٥٣
النقل البري	١١٨١٠	١٧٥١٠٠	,٨٧٨٦	١٥٣٨٤٣
الصناعات الكيماوية	٥٣٨٣	٨٤١٣١	,٨٧٨٦	٧٤٧٨٧
الصناعات الهندسية	٦٤٥٣	٨٨٣٣٤	,٨٧٨٦	٧٧٦٠١
التعدين والحراريات	٧١٥٦	١٠٥٣٠٨	,٨٧٨٦	٩٢٥٣٣
الغزل والنسيج والملابس	٥٧٠٩	٨٦١١٠	,٨٧٨٦	٧٥٦٥٦
القطن والتجارة	٥٤٩٩	٨٥٧٣١	,٨٧٨٦	٧٥٣١٤
تصنيع المنسوجات	٥٠١٣	٧٤٣٤٦	,٨٧٨٦	٦٥٣٣٠

ويوضح الجدول رقم (١٠) قيمة العائد الإقتصادى للمعاش المبكر ٠

جدول رقم (١٠)

قيمة العائد الأقتصادي للمعاش المبكر

اسم الشركة القابضة	القيمة الحقيقية للتعويض في حاله			القيمة المتوقعة للأجور	الفائض أو العجز في حاله		
	الفرصة الضائعة	الاقتراض	السندات		الفرصة الضائعة	الإقتراض	السندات
الصناعات المعدنية	٥٣٤١٦٠	٥٠٠٤٤	٤٨٣٤٦	١١٣٠٦٣	(٤١١٠٩٧)	٦٣٠١٩	٦٤٧١٧
التشييد	٣١٨٦٠٠	٣٠٤١٨	٢٩٣٨٦	٧٥٧٧٨	(٢٤٢٨٢٢)	٤٥٣٦٠	٤٦٣٩٢
الصناعات الغذائية	٣٢٥٠٥٢	٣١٠٣٤	٢٩٩٨١	٦٤٣٥٣	(٢٦٠٦٩٩)	٣٣٣١٩	٣٤٣٧٢
النقل البري	٣٥١٢٥٧	٣٣٥٣٦	٣٢٣٩٨	١٥٣٨٤٣	(١٩٧٤١٤)	١٢٠٣٠٧	١٢١٤٤٥
الصناعات الكيماوية	٣٩١٦٧١	٣٧٣٩٤	٣٦١٢٦	٧٤٧٨٧	(٣١٦٨٨٤)	٣٧٣٩٣	٣٨٦٦١
الصناعات الهندسية	٣٩٥٢٢٣	٣٧٧٣٣	٣٦٤٥٣	٧٧٦٠١	(٣١٧٦٢٢)	٣٩٨٦٨	٤١١٤٨
التعدين والحراريات	٥٠٣٥١٥	٤٨٠٧٣	٤٦٤٤٣	٩٢٥٢٣	(٤١٠٩٩٢)	٤٤٤٥٠	٤٦٠٨١
الغزل والنسيج	٣٢٠٥٤٣	٣٠٦٠٣	٢٩٥٦٥	٧٥٦٥٦	(٢٤٤٨٨٧)	٤٥٠٥٣	٤٦٠٩١
القطن والتجارة	٣٠٧٦٤٠	٢٩٣٧٢	٢٨٣٧٥	٧٥٣١٤	(٢٣٢٣٢٦)	٤٥٩٤٢	٤٦٩٣٩
تصنيع المنسوجات	٣٣١٧٩٠	٣١٦٧٧	٣٠٦٠٣	٦٥٣٣٠	(٢٦٦٤٧٠)	٣٣٦٤٣	٣٤٧١٨
المجموع	٣٧٦٩٤٥١	٣٥٩٨٨	٣٤٧٦٧٤	٨٦٨٣٣٨	(٢٩٠١٣١٣)	٥٠٨٣٥٤	٥٣٠٥٦٤



ويتضح مما سبق أن:

- القيمة الحقيقية لقيمة التعويض أقل من القيمة المتوقعة للأجور في حالتي تمويل قيمة التعويض بالاقتراض أو بإصدار سندات.
- القيمة الحقيقية لقيمة التعويض أكبر من القيمة المتوقعة للأجور في حالة الاعتماد على تكلفة الفرصة المضاعفة لقيمة المعاش المبكر، ونظرا لعدم وجود سيولة الآن؛ فإن الباحث يهمل هذا الافتراض، والخاص بتكلفة الفرصة المضاعفة.
- إذا قمنا بدفع المعاش المبكر وتم تمويله بالافتراض فإن هناك وفر مقداره ٥٠٨٣٥٤ جنيه، وإذا تم تمويله بإصدار سندات فإن هناك وفر مقداره ٥٢٠٥٦٤ جنيه.

ويستخلص الباحث مما سبق:

١- أن العائد الاقتصادي لتكلفة المعاش المبكر يفوق تكلفة الأجور المدفوعة، وأن استمرار العمالة الزائدة بالشركات لا مبرر اقتصادي لها وأن التخلص منها في ظل الأمن الاجتماعي والتي تتمثل تكلفته في قيمة المعاش المبكر أمرا حتميا وله

مردود اقتصادي أعلى من التكلفة، وبهـذا يتحقـق الهدف الأول من أهداف البحث.

٢- ويوضح الجدول الآتي رقم (١١) الأهداف الأساسية من وراء تطبيق المعاش المبكر كما يراهـا رجـال الإدارة وكذلك ممثلي العاملين من خـلال أعضـاء النقابات العمالية، ويوضح الجـدول أن رأي الإدارة يختلف عن رأي النقابـات العماليـة فيمـا يتعلـق بالأهداف الأساسية من وراء تطبيق المعاش المبكر.

جدول رقم (١١)

الأهداف الأساسية للمعاش المبكر

الأهداف	الإدارة		النقابات العمالية	
	عدد	%	عدد	%
١- المساهمة في زيادة القدرة التنافسية	٧٥	١٧,٣	١٠	٦,٣
٢- المساهمة في زيادة القـدرة التنافسـية المحلية	٧٧	١٧,٧	٢٠	١٣,٥
٣- المساهمة في زيادة القـدرة التنافسـية الخارجية	٣٧	٨,٥	٣٠	١٨,٧
٤- المساعدة في الـتخلص مـن العمالـة الزائدة	٩١	٢٠,٨	٣٠	٤٨,٧
٥- إحلال عمالة مدربة بدلاً مـن العمالـة العالمية	٣٨	٨,٧	٤٠	٢٥
٦- تحويل الشركة من شركة خاسرة إلـى شركة ناجحة	٤٧	١٠,٧	٢٠	١٢,٥
٧- المساهمة فـي تحويـل نمـط ملكيـة الشركات				
المجموع	٤٣٦	١٠٠ %	١٦٠	١٠٠ %

ويعتبر الهدف الرئيسي من وجهة نظـر الإدارة هـو أن تطبيق المعاش المبكر يساعد الشركات فـي الـتخلص مـن

العمالة الزائدة، والهدف الثاني تدعيم المساهمة فـي زيـادة القدرة التنافسية المحلية والمنافسة عموما، وأخيرا المسـاهمة في تحويل نمط ملكية الشركات. بينما الهدف الرئيسي لتطبيق المعاش المبكر من وجهة نظر نقابات العمـال هـو إحـلال عمالة مدربة بدلاً من العمالة الحالية، ويلي ذلك المساهمة في زيادة القدرة التنافسية الخارجية مع المساعدة على الـتخلص من العمالة الزائدة.

٣- تتمثل الأدوات الأساسية لتطبيق المعاش المبكر في تعويض العمالة المستمرة بشكل أو بآخر، ثم تطبيق المعاش المبكر على العمالة الفنية من وجهة نظـر الإدارة، أما من وجهة نظر النقابات فـإن الأدوات تتمثل في تطبيق المعاش المبكـر علـى العمالـة الإدارية، ثم تعويض العمالة المستمرة بالشركات.

ويوضح الجدول رقم (١٢) هذه الأدوات الأساسية، ويشير نفس الجدول إلى عدم وجود اتفاق في الرأي فيما بين الإدارة والنقابات فيما يتعلق بالأدوات الأساسـية لتطبيـق المعـاش المبكر، باستثناء اتفاق الطـرفين علـى أداة واحـدة وهـي تعويض العمالة المستمرة بالشركات.

جدول رقم (١٢)

الأدوات الأساسية لتطبيق المعاش المبكر

الأهداف	الإدارة		النقابات العمالية	
	عدد	%	عدد	%
١- تطبيق المعاش المبكر علـى العمالـة الإدارية فقط	**٢٤**	**١٣,٤**	**٨٠**	**١٦,٥**
٢- تطبيق المعاش المبكر علـى العمالـة الفنية	**٧٥**	**٤١,٩**	**١٠**	**٧,٧**
٣- تعويض العمالة المسـتمرة بالشـركات بشكل أو بآخر تحقيقًا لمبدأ المساواة	**٨٠**	**٤٤,٧**	**٤٠**	**٣٠,٨**
المجموع	١٧٩	١٠٠ %	١٣٠	١٠٠ %

٤- يتمثل العائد المتوقع من تطبيق المعاش المبكر فـي الوفر الناشئ في الأجور والذي يفوق تكلفة المعاش المبكر، كما تحتوي بنود الوفر الناشئ من التخلص من العمالة الزائدة في بندي تكلفة العلاج وتكلفة نقل العاملين من وجهة نظر الإدارة، ومن وجهة نظـر النقابات العمالية فإن هناك تحفظ على العائد المتوقع من تطبيق المعاش المبكر، ويرجع ذلك إلـى مـا تتبناه النقابات من أفكار تجـاه المعـاش المبكـر،

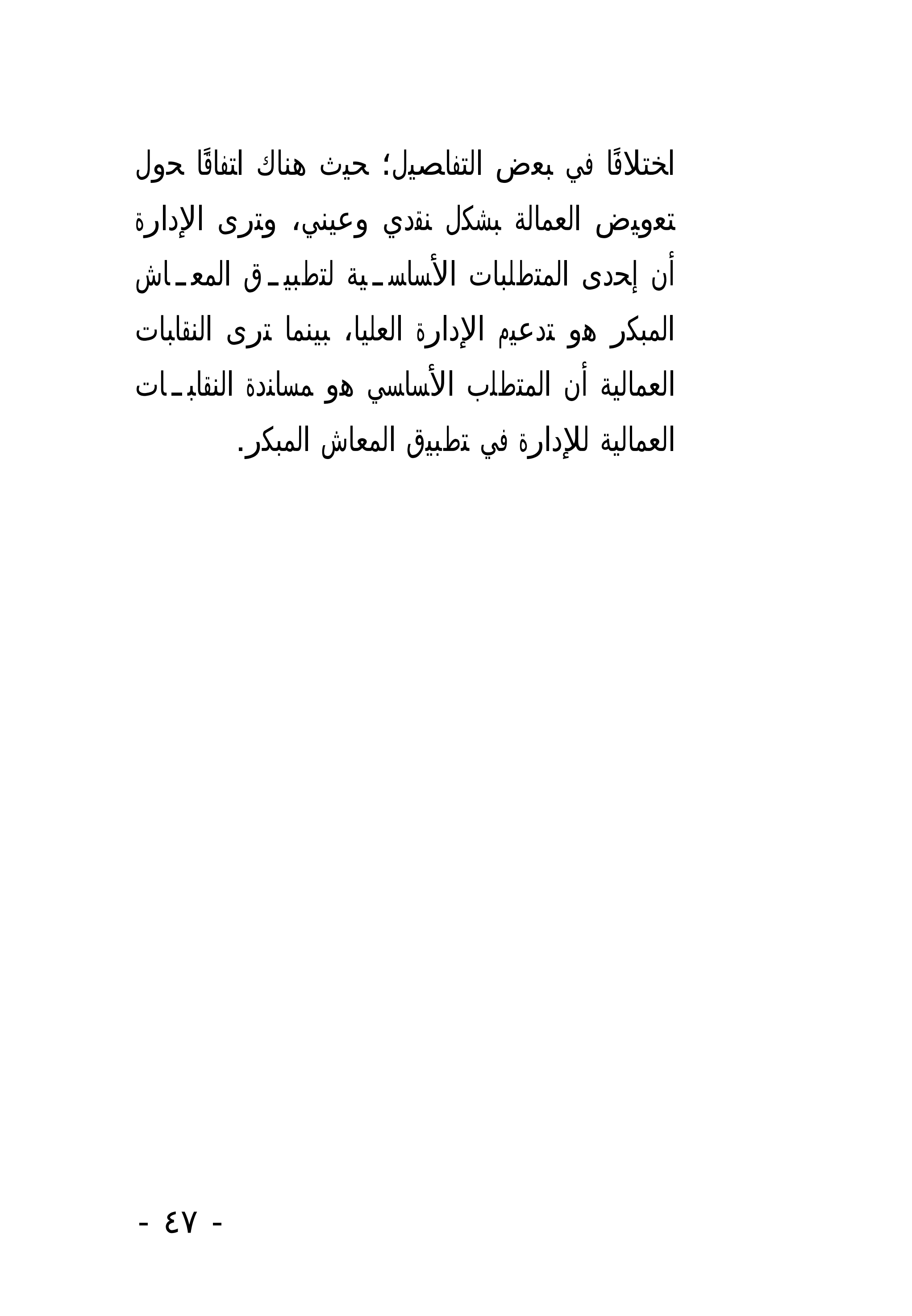
ورفضها الغير معلن تجاه قضية المعـاش المبكـر وفوائده الأساسية، ويتفق هذا مـع مـا تتصـوره النقابات من دور لها في حماية العمال، والوقـوف بجانبهم بغض النظر عن طبيعة القضية التي يتبناها العمال، فضلاً عن أن النقابات نفسـها تـرى فـي تطبيق المعاش المبكر تهديدا لمصالحها، لأن تطبيقه يعني تهيئة الشركة لخصخصتها، ويوضح الجدول رقم (١٣) العائد المتوقع من تطبيق المعاش المبكر.

جدول رقم (١٣)

العائد المتوقع من تطبيق المعاش المبكر

الأهداف	الإدارة		النقابات العمالية	
	عدد	%	عدد	%
١ - الوفر الناشئ في قيمة أجور يفـوق تكلفـة المعاش المبكر.	**٦٣**	**٤٤,٣**	**١٠**	**٣٠**
٢- الوفر الناشئ عن التخلص من العمالة الزائدة والمتمثل في البنود الآتية:				
- تكلفة نقل العاملين	**٣٠**	**٢١,٤**	**٥**	**١٥,٢**
- تكلفة الأدوية والعلاج	**-**		**٧**	**٣١,٢**
- تكلفة الاستحلاك				
- تكلفة الإشراف				
- تكلفة تعطل الإنتاج				
المجموع	١٤٠	١٠٠ %	٣٣	١٠٠ %

٥- يحتاج تطبيق المعاش المبكر مجموعة من الشروط والمتطلبات الأساسية الواجب توافرها حتى يمكـن نجاح التجربة بأقل أضرار ممكنة، ويوضح الجدول رقم (١٤) اتفاق رأي الإدارة ونقابات العمال تجـاه متطلبات تطبيق المعاش المبكر، وإن كـان هنـاك



اختلافًا في بعض التفاصيل؛ حيث هناك اتفاقًا حول تعويض العمالة بشكل نقدي وعيني، وترى الإدارة أن إحدى المتطلبات الأساسـية لتطبيـق المعـاش المبكر هو تدعيم الإدارة العليا، بينما ترى النقابات العمالية أن المتطلب الأساسي هو مساندة النقابـات العمالية للإدارة في تطبيق المعاش المبكر.

جدول رقم (١٤)

متطلبات تطبيق المعاش المبكر

المتطلبات	الإدارة		النقابات العمالية	
	عدد	%	عدد	%
١- تدعيم من الإدارة العليا	**٣٠**	**١٧,٤**	**٣٠**	**١٠,٩**
٢- توفير المتطلبات المالية	**٢٥**	**١٤,٥**	**٢٥**	**٩,١**
٣- مساندة النقابات المالية	**١٠**	**٥,٨**	**٧٠**	**٢٥,٥**
٤- تهيئة الرأي العام	**٧**	**٤,١**	**٥٠**	**١٨,٢**
٥- التعويض النقدي للعمال	**٦٧**	**٣٨,٩**	**٦٠**	**٢١,٨**
٦- التعويض العيني للعمال	**٣٣**	**١٩,٤**	**٤٠**	**١٤,٥**

٦- يرى رجال الإدارة والنقابات العماليـة أن هنـاك مجموعة من الشروط الواجب توافرها في تطبيـق المعاش المبكر حتى يؤتي ثماره، وتتمثل أهم تلـك الشروط من وجهة نظر الإدارة في تعويض العامل التعويض الملائم، مع القدرة على استمرار الشركة بعد خروج العمالة الزائدة مع ضرورة توفير معاش ثابت ومناسب لتلك العمالة، وأن يتم المعاش المبكر بموافقة العامل الحقيقية، بينما ترى النقابات العمالية أن أهم الشروط هي تعويض العمالة بشكل ملائـم

مع أن يكون المعاش المبكر برغبة العامل الحقيقية بالإضافة إلى منح العامل نفس الخدمات الاجتماعية كالعلاج فضلاً عن منح العامل قيمة المعاش المبكر دفعة واحدة للبدء في مشروع آخر مع توافر معاش ثابت مناسب. ويوضح ذلك الجدول رقم (١٥).

شروط متطلبات المعاش المبكر	الإدارة		العمال	
	عدد التكرارات	%	عدد التكرارات	%
١- تعويض العاملين التعويض المناسب	**٢٥**	**٣٩**	**٣٠**	**٣٠**
٢- القدرة على استمرار الشركة بعد خروج العمالة الزائدة	**١٤**	**١٦,٣**	**٥**	**٣,٣**
٣- وجود معاش ثابت مناسب				
٤- أن يكون بموافقة العامل الحقيقية	**١٠**	**١١,٦**	**١٥**	**١٠**
٥- توفير الاعتمادات المالية التي تساعد على تعويض العمالة	**٧**	**٨,١**	**٢٥**	**١٦,٦**
٦- الاحتفاظ بالعمالة المدربة	**٧**	**٨,١**	**٥**	**٣,٣**
٧- إعادة الهيكلة والمالية والعمالية	**٥**	**٥,٨**	**٦**	**٤**
٨- تهيئة الرأي العام	**٤**	**٤,٦**	**-**	**-**
٩- منح العامل المكافأة دفعة واحدة تسمح له ببداية مشروعه	**٤**	**٤,٦**	**١٠**	**٦,٦**
١٠- منح العامل نفس الخدمات الاجتماعية كالعلاج	**٣**	**٣,٥**	**١٥**	**١٠**
١١- عدم المساس بالدخل الشهري بغض النظر عن نظام التأمين الاجتماعي	**٢**	**٣,٣**	**٦**	**٤**
١٢- الإشراف ومتابعة المحالين للمعاش المبكر				

١٣- إعداد دراسات اجتماعية لأثر المعاش المبكر على المجتمع	٢	٢,٣	١٠	٦,٦
			٣	٢
المجموع	٨٦	١٠٠ %	١٥٠	١٠٠ %

وبناء على ما سبق يتحقق الهدف الثاني من أهداف هـذا البحث.

٧- تتمثل أهم المشاكل التي تواجـه تطبيـق المعـاش المبكر من وجهة نظر الإدارة في زيادة معـدلات البطالة وانخفاض دخل الأسرة وانخفاض الأجـور نتيجة زيادة المعروض في سوق العمـل وهجـرة بعض العمالة الفنية ذات المواصفات الخاصة، بينما كانت أهم المشاكل من وجهة نظر النقابـات هـي زيادة معدلات البطالة، وانخفاض دخـل الأسـرة وظهور فوارق طبقية شديدة، مع هجـرة بعـض العمالة الفنية ذات الطبيعة الخاصـة، وانخفـاض معدلات الفوائد على الودائع بالبنوك وأخيرا مشاكل السكن الإداري المعطى مـن الشـركات للعمـال. ويوضح ذلك الجدول رقم (١٦).

جدول رقم (١٦)

المشاكل المتوقعة من تطبيق المعاش المبكر

المشاكل	الإدارة		النقابات	
	عدد التكرارات	%	عدد التكرارات	%
١- زيادة معدلات البطالة	٤٠	٣٣	٥٩	٢٨,٣
٢- انخفاض دخل الأسرة	٢٥	٢٠,٧	٣٤	١٦,٣
٣- انخفاض الأجور نتيجة زيادة المعروض في سوق العمل	١٥	١٢,٤	٩	٤,٣
٤- هجـرة بعـض العمالـة الفنيـة ذات المواصفات الخاصة	١٠	٨,٣	١٧	٨,٢
٥- انخفاض فوائد الودائع نتيجـة وضـع مكافأت ترك الخدمة بها	٦	٤,٩	١٠	٧,٢
٦- ظهور فوارق طبقية شديدة	٦	٤,٩	٢٠	٩,٦
٧- زيـادة معـدلات الجريمـة والمشـاكل الاجتماعية	٥	٤,١	١٠	٤,٨
٨- مشاكل السكن الإداري الخاص بالعمالة	٤	٣,٣	١٠	٧,٢
٩- المعوقات المالية لتطبيق المعاش المبكر ببعض الشركات	٤	٣,٣	٩	٤,٣

المشاكل	الإدارة		النقابات	
	عـــدد التكرارات	%	عدد التكرارات	%
١٠- اللجوء للمعاش المبكر لأبسط الأسباب	**٢**	**١,٦**	**٦**	**٢,٩**
١١- وجود نقص في بعض نوعيات العمالة	**٢**	**١,٦**	**٥**	**٢,٤**
١٢- منافسة شباب الخريجين الجـدد فـي فرص العمل المتاحة	**٢**	**١,٦**	**٦**	**٢,٩**
١٣- مشاكل الزواج مرة أخرى والطـلاق وزيادة الإنجاب	**-**	**-**	**٣**	**١,٤**
المجموع	١٢١	١٠٠ %	٢٠٨	١٠٠ %

٨- هناك العديد من مقترحات العلاج للحـد مـن المشـاكل المصاحبة لتطبيق المعاش المبكر، وتتمثل أهم مقترحـات العـلاج فـي تشـجيع الصـناعات الصـغيرة والقطاع الخاص لخلق فرص عمالة جديـدة لاسـتيعاب الخارجين من العمل، مع مساعدة الدولة لتلك العمالة مـع زيادة مكافأة نهاية الخدمة، هذا من وجهة نظـر الإدارة، ومن وجهة نظر النقابات فإن تشجيع الصناعات الصغيرة ومساعدة الدولة والإبقاء على الكفاءات الفنيـة والإداريـة والتعويض الشهري الملائم وتطبيق النظام حسب الاختيار الحقيقي للعامل مع مساندة الجهات غير الحكومية لخلـق فرص العمل. ويوضح ذلك الجدول رقم (١٧).

جدول رقم (١٧)

مقترحات العلاج لمشاكل تطبيق المعاش المبكر

مقترحات العلاج	الإدارة		النقابات	
	عدد التكرارات	%	عدد التكرارات	%
١- تشجيع الصناعات الصغيرة لخلق فرص عمل من خلال القطاع الخاص	**٥٤**	**١٧,٣**	**٤٠**	**١١,٠٠**
٢- مساعدة الدولة لعمالة لإلحاقها بأعمال أخرى	**٣٥**	**١١,٢**	**٣٨**	**١٠,٥**
٣- زيادة مكافأة نهاية الخدمة	**٣٠**	**٩,٦**	**٢٢**	**٦,١**
٤- التعويض الشهري في حدوث مرتب المعاش عند عمر الستين	**١٩**	**٦,١**	**٣,١**	**٨,٦**
٥- قيام الجهات الغير حكوميـة لخلـق أنشـطة اقتصادية	**١٨**	**٥,٧**	**٢٩**	**٨,٠٠**
٦- تطبيق نظام المعاش المبكر بالاختيار الحقيقي	**١٨**	**٥,٤**	**٣٠**	**٨,٣**
٧- ربط الأجر بالإنتاج	**١٧**	**٥,٤**	**١٥**	**٤,١**
٨- الإبقاء على الكفاءات الفنية والإدارية	**١٧**	**٥,١**	**٣٦**	**٩,٩**
٩- رعاية العامل اجتماعيا ونفسيا وصحيا بعـد الخروج	**١٦**	**٥,١**	**٢٠**	**٥,٥**
١٠- النزول بسن الإحالة على المعاش إلـى ٥٥ سنة بدلاً من ٦٠	**١٦**	**٥,١**	**٢٢**	**٦,١**

مقترحات العلاج	الإدارة		النقابات	
	عدد التكرارات	%	عدد التكرارات	%
١١- مراعاة البعد الاجتماعي في تطبيق المعاش المبكر	**١٥**	**٤,٨**	**١٤**	**٣,٩**
١٢- إحكام الرقابة على القطـاع الخـاص مـن ناحية الأجور والتأمينات	**١٥**	**٤,٨**	**١٨**	**٤,٩**
١٣- جعل المناطق الصناعية الجديـدة منـاطق جذب	**١٥**	**٤,٨**	**١٩**	**٥,٢**
١٤- تهيئة الرأي العام	**١٤**	**٤,٥**	**١٥**	**٤,١**
١٥- مساندة النقابات العمالية	**١٣**	**٤,٣**	**١٣**	**٣,٦**
المجموع	٣١٢	١٠٠ %	٣٦٢	١٠٠ %

وبهذا يكون الباحث قد حقق الهدفين الثالث والرابع.

سابعا: الاختيار الإحصائي لفروض الدراسة:

يقدم الباحث في الجزء الآتي الاختبار الإحصائي للفـروض على النحو الآتي:

الفرض الأول:

١- يوضح الجدول الآتي رقم (١٨) قيمة الأجـور وتكلفـة المعاش المبكر وقيمة الوفر في الأجور، ويشير الجدول أن متوسط نسبة الوفر هي ٢٨,٣ % أي أن العائد على المال المستثمر في الأجور يصل في المتوسـط ٢٨,٣ % وأن متوسط فترة استرداد التعويض هي ٣,٥ سنة.

جدول رقم (١٨)

نسبة الوفر السنوي في الأجور إلى قيمة التعويض

بالمليون جنيه

الشركات القابضة	إجمالي قيمة التعويض	قيمة الوفر السنوي في قيمة الأجور	نسبة قيمة الوفر إلى قيمة التعويض	عدد سنوات استرداد التعويض
المعدنية	**٢٣٩,٨**	**٨٢,٥**	**٣٤,٤ %**	**٢,٩ سنة**
التشييد	**٢١**	**٦**	**٢٨,٦ %**	**٣,٥ سنة**
الغذائية	**١٤,١**	**٣,١**	**٢٢ %**	**٤,٥ سنة**
النقل البري	**٧٢,٥**	**٣٦,٤**	**٥٠,٢ %**	**١,٩٩ سنة**
الكيماوية	**٣٨,٧**	**٧,١**	**١٨,٣ %**	**٥,٤٥ سنة**
الهندسية	**٩,٨**	**٢,٧**	**٢٧,٦ %**	**٣,٦ سنة**
التعدين والحراريات	**١٩٥,٤**	**٣٥,٨**	**١٨,٣ %**	**٥,٤٥ سنة**
الغزل والنسيج	**١٧١,٧**	**٤٧,٦**	**٢٧,٧ %**	**٣,٦ سنة**
القطن والتجارة	**١٥٤,٩**	**٤٠,٠٠**	**٢٥,٨ %**	**٣,٨٧ سنة**
تصنيع المنسوجات	**٢٢٤,٥**	**٦٣,٥**	**٢٧,٨ %**	**٣,٥٩ سنة**
الإجمالي	**١١٤٣,٤**	**٣٢٣,٧**	**٢٨,٣ %**	**٣,٥ سنة**

٢- إذا افترضنا أن قيمة هذا الوفر ستستمر على ما هي عليه لمدة عشر سنوات وهي متوسط المدة المتبقية

لقوة العمل، وتم خصمها بمعـدل ١٢ % نجـد أن مجموع القيمة الحالية للوفر في الأجور خلال عشر سنوات هي ١٨٢٩,٥ مليون جنيـه، بينمـا قيمـة التعويض أو تكلفة المعاش المبكر هـي ١١٤٢,٤ مليون جنيه، ويعني ما سبق أن دليل الربحية هـو ١,٦ وأن دليل الربحية الصافي هو ٠,٦.

٣- وإذا كانت تكلفة تمويل المعـاش المبكـر (قيمـة التعويض) هي ١٥ % في المتوسط لمـدة ثـلاث سنوات فإن دليل الربحية الحقيقي هـو ١,٠٥ وأن دليل الربحية الاقتصادية الصافية هو ٠,٥٠.

٤- أتضح من الجداول السابقة أرقام ٨ – ٩ – ١٠.

أن القيمة المتوقعة للأجور خلال السنوات العشـر هـي ٨٦٨٢٣٨ جنيه وأن التكلفة الحقيقية للمعاش المبكر في حالة:

– الاقتراض ٣٥٩٨٨٤ جنيه.
– إصدار السندات ٣٤٧٦٧٤ جنيه.
– تكلفة الفرصة البديلة ٣٧٦٩٤٥١ جنيه.

وبناء على ذلك فإن قيمة الوفر الحقيقي في حالة:

الاقتراض هو = ٥٠٨٣٥٤ جنيه بنسبة ٥٨,٥ %.

إصدار السندات هو = ٥٢٠٥٦٤ جنيه بنسبة ٥٩,٩ %.

الفرصة البديلة هو = (٢٩٠١٢١٣) جنيه بنسبة (٣٣٤%)

ونظرا لعدم توافر الأموال لاستثمارها فإن الباحث يهمـل البديل الخاص بتكلفة الفرصة البديلة، ويرى الاعتماد علـى البديلين الخاصين بالاقتراض وإصدار السندات.

وقد تبين من دراسة اتجاهات الإدارة والنقابات العمالية أن هناك ٦٢ مفردة من الإدارة موافقة على أن الوفر الناشئ في قيمة الأجور يفوق تكلفة المعاش المبكر وإن كانت هناك ١٠ مفردات من النقابات العمالية وافقت على ذلك، فضلاً عن أن هناك بنود أخرى تمثل تكلفة للعنصر البشري ولا تدخل فـي الحسبان مثل تكلفة النقل والأدوية والعلاج وتكلفة الإشـراف وقد تصل هذه التكلفة إلى قيم ذات وزن نسبي محسـوس إذ أن متوسط تكلفة الأدوية للعامل الواحد في بعض الشـركات تصل في المتوسط ٨٠ جنيه/ شـهريا وغالبـا مـا يسـاء استخدامها، فضلاً عن تكلفة نقل العامل والتـي تصـل فـي المتوسط إلى ٢٠ جنيه/ شهر.

ويعني ما سبق أن تطبيق المعاش المبكر يؤدي إلى تحقيق وفر مباشر في الأجور، ذلك الوفر الذي يبرر تطبيق المعاش

المبكر، فضلاً عن الوفر غير المباشر فـي تكلفـة العمالـة والمتمثلة في تكلفة العلاج والنقل. وبهذا يتوصل الباحث إلى صحة الفرض الأول.

الفرض الثاني:

والخاص بالفروق المعنوية بين اتجاهـات الإدارة العليـا والنقابات العمالية حول قضية المعاش المبكر.

قام الباحث بتقسيم الأسئلة والواردة باستمارة الاستقصـاء على النحو الآتي:

أ- الأسئلة أرقـام ١ – ٢ – ٣ – ٤ ٨ – ١٣ – ١٥ لتحديد الاتجاهات نحو أهداف المعاش المبكر.

ب- الأسئلة أرقام ٥ – ٦ – ٧ لقياس الاتجاهات نحـو أدوات تطبيق المعاش المبكر.

ج- الأسئلة أرقام ٩ – ١٠ – ١٤ لقيـاس الاتجاهـات نحو العائد المتوقع لتطبيق المعاش المبكر.

د- الأسئلة أرقام ١١ – ١٢ – ١٦ لقياس الاتجاهـات نحو متطلبات تطبيق المعاش المبكر.

وقد اعتمد الباحث على قياس الاتجاهات باستخدام تحليـل z لتحديد الفروق بين اتجاهات الإدارة والنقابـات العماليـة،

وبإجراء التحليل تم استبعاد الأسئلة أرقـام ١٠ – ١١ – ١٦ لعدم الجدية في الإجابة على الأسئلة من قبل عينة الدراسة.

وأسفرت نتائج التحليل عن الجدول رقم (١٩) علـى مـا يلي:

جدول رقم (١٩)

نتاج التحليل الإحصائي لقياس اتجاهات الإدارة والنقابات العمالية

أرقام الأسئلة	الهدف من الأسئلة	نتاج التحليل
١، ٢، ٣، ٤، ١٣، ١٥	**قياس الاتجاهـات نحـو أهـداف تطبيـق المعاش المبكر**	**فروق معنويـة فـي الاتجاهات**
٨	**قياس الاتجاهـات نحـو أهـداف تطبيـق المعاش المبكر والخاص بتعيـين عمالـة أخرى محل العمالة التي خرجت**	**فروق غير معنوية(*)**
٥، ٦، ٧	**قياس الاتجاهات نحو أدوات تطبيق المعاش المبكر**	**فروق معنويـة فـي الاتجاهات**
٩، ١٤	**قياس الاتجاهات نحو العائد المتوقـع مـن تطبيق المعاش المبكر**	**فروق معنويـة فـي الاتجاهات**

(*) تابع المجموعة الأولى، وهي نقطة فرعية مـن إجمـالي نقـاط ٧ وبالتالي فإن نتيجة التحليل هي وجود فروق معنوية.

١٢	**قياس الاتجاهات نحـو متطلبـات تطبيـق المعاش المبكر**	**فروق غير معنوية**
١٦	**قياس الاتجاهات نحـو متطلبـات تطبيـق المعاش المبكر**	**فروق معنوية**

ويستخلص الباحث مما سبق أن هناك فروق معنوية فيمـا بين اتجاهات الإدارة واتجاهات النقابات العمالية حول أهداف تطبيق المعاش المبكر وأدواته والعائد المتوقع منه ومتطلبات تطبيقه، وبناء على ما سبق فإن نتائج التحليل تنص على:

صحة الفرض ٢/ أ

صحة الفرض ٢/ ب

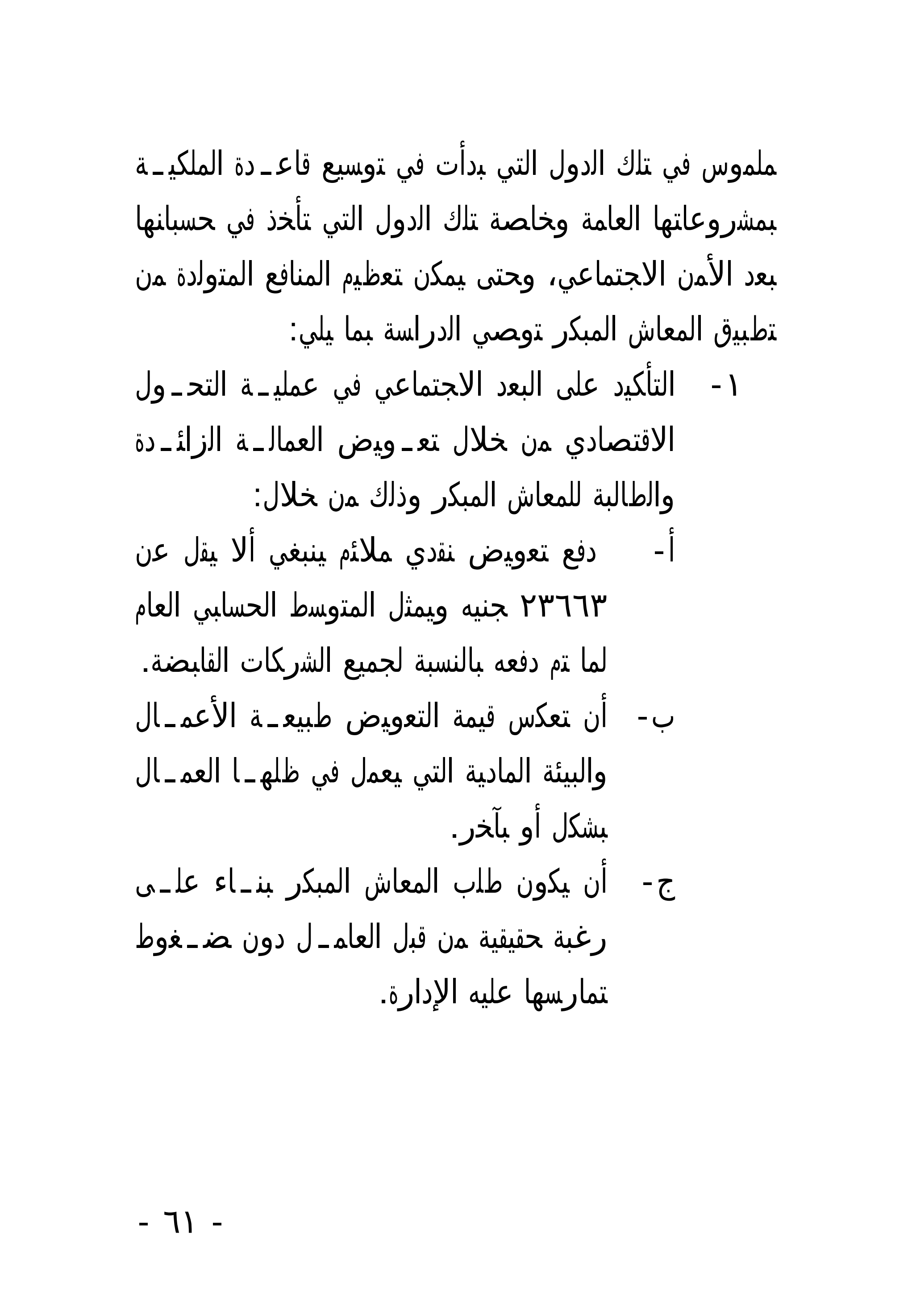
صحة الفرض ٢/ جـ

صحة الفرض ٢/ د

وتجدر الإشارة أن نتائج اختبار الفرض ٢/ د فيما يتعلـق بالسؤال (١٢) تتفق مع الإجابات وتحليلها، حيـث إن نفـي النفي إثبات.

ثامنًا: توصيات الدراسة:

يرى الباحث أن تطبيق المعاش يتطلـب تحديـد العوائـد المتوقعة والناشئة عنه، ويطبق هذا المفهوم على نطاق واسع بالدول ذات التوجه الحر في اقتصادها، وبدأ تطبيقه بشـكل



ملموس في تلك الدول التي بدأت في توسيع قاعدة الملكية بمشروعاتها العامة وخاصة تلك الدول التي تأخذ في حسبانها بعد الأمن الاجتماعي، وحتى يمكن تعظيم المنافع المتولدة من تطبيق المعاش المبكر توصي الدراسة بما يلي:

١- التأكيد على البعد الاجتماعي في عملية التحول الاقتصادي من خلال تعويض العمالة الزائدة والطالبة للمعاش المبكر وذلك من خلال:

أ- دفع تعويض نقدي ملائم ينبغي ألا يقل عن ٢٣٦٦٣ جنيه ويمثل المتوسط الحسابي العام لما تم دفعه بالنسبة لجميع الشركات القابضة.

ب- أن تعكس قيمة التعويض طبيعة الأعمال والبيئة المادية التي يعمل في ظلها العمال بشكل أو بآخر.

ج- أن يكون طلب المعاش المبكر بناء على رغبة حقيقية من قبل العامل دون ضغوط تمارسها عليه الإدارة.

د- أن تساعد الدولة العمالـة المسـتغني عنهـا بالإرشاد لها نحو فـرص العمالـة المتاحـة الأخرى.

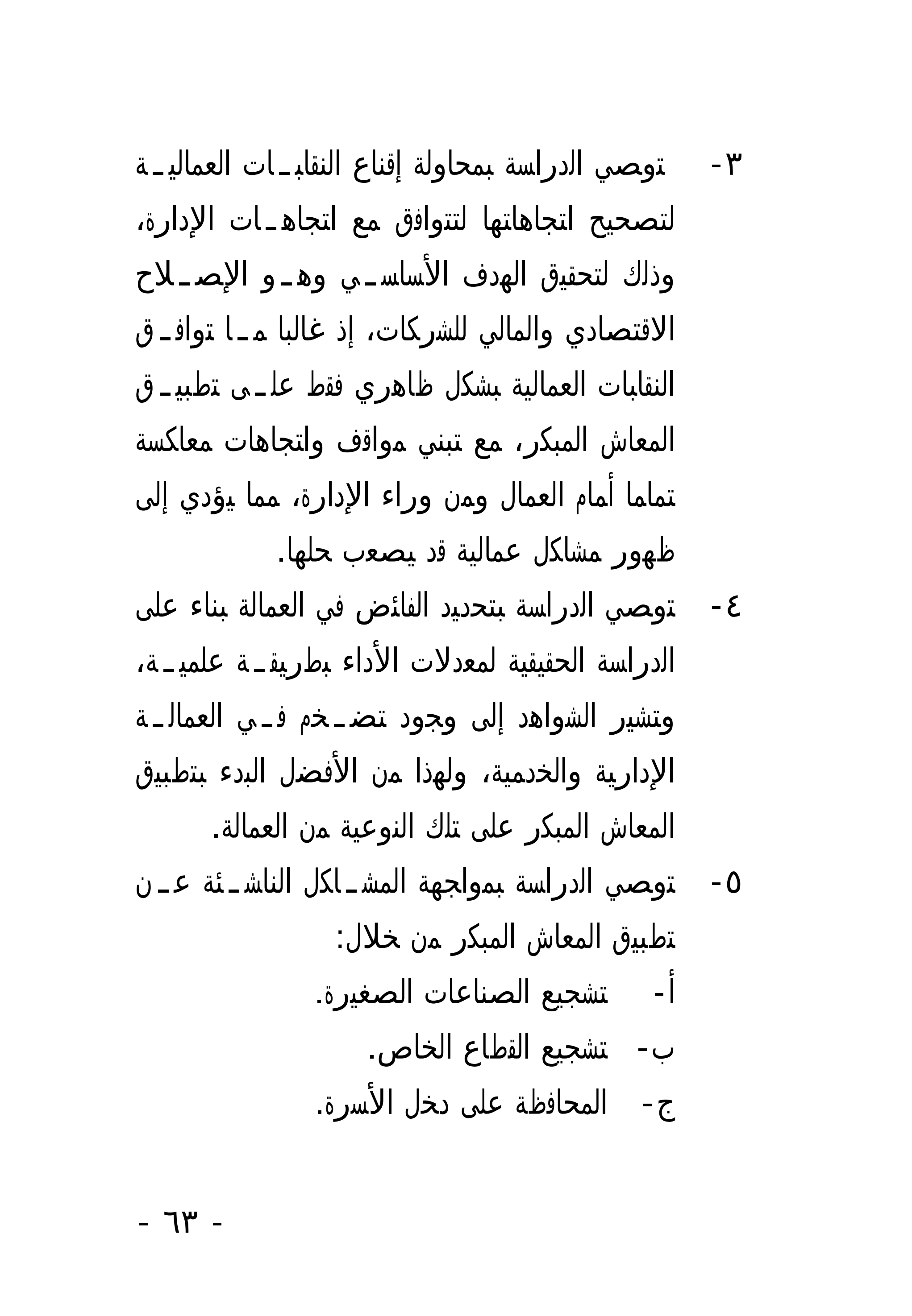
هـ- تهيئة الرأي العام لموضوع المعاش المبكـر وأهميته كخطوة استراتيجية مـن خطـوات الإصلاح الاقتصادي تستوعب بعض العمالة.

٢- توصي الدراسة بالإسـراع فـي تـدبير الأمـوال المطلوبة لدفع قيمة التعويض للمعاش المبكر، وذلك لوقف نزيف تكلفة الأجور للعمالة الزائدة، لما ينتج عن هذا من وفر في تكلفة الأجور والتي تـنعكس بشكل مباشر على صافي الأرباح قبل الضـرائب، كما توصي الدراسة بأن يتم التمويل من خلال:

أ- إصدار سندات لمدة خمس سـنوات بمعـدل ٨%.

أو

ب- الحصول على قرض معبري لمـدة ثـلاث سنوات بمعدل ١٥ % في المتوسط.



٣- توصي الدراسة بمحاولة إقناع النقابات العمالية لتصحيح اتجاهاتها لتتوافق مع اتجاهات الإدارة، وذلك لتحقيق الهدف الأساسي وهو الإصلاح الاقتصادي والمالي للشركات، إذ غالبا ما توافق النقابات العمالية بشكل ظاهري فقط على تطبيق المعاش المبكر، مع تبني مواقف واتجاهات معاكسة تماما أمام العمال ومن وراء الإدارة، مما يؤدي إلى ظهور مشاكل عمالية قد يصعب حلها.

٤- توصي الدراسة بتحديد الفائض في العمالة بناء على الدراسة الحقيقية لمعدلات الأداء بطريقة علمية، وتشير الشواهد إلى وجود تضخم في العمالة الإدارية والخدمية، ولهذا من الأفضل البدء بتطبيق المعاش المبكر على تلك النوعية من العمالة.

٥- توصي الدراسة بمواجهة المشاكل الناشئة عن تطبيق المعاش المبكر من خلال:

أ- تشجيع الصناعات الصغيرة.

ب- تشجيع القطاع الخاص.

ج- المحافظة على دخل الأسرة.

د- إحكام الرقابة على قانون العمل بالقطاع الخاص.

ه- قيام الجهات غير الحكومية بخلق أنشطة اقتصادية.

تاسعا: نقاط بحثية مستقبلية:

تتمثل أهم النقاط البحثية المستقبلية في:

١- إدارة العلاقات مع المحالين للمعاش المبكر بعد خروجهم من العمل.

٢- دراسة جدوى تطبيق المعاش المبكر على المنظمات.

٣- تحديد الحد الأقصى لقيمة التعويض لإنهاء عقد العمل.

٤- المسئولية الاجتماعية للمنظمات في ضوء تطبيق المعاش المبكر.

أولاً: المراجع العربية:

ـ متنوعات:

١- د. محمود صادق بازرعة، موضوعات في بحوث التسويق، الجزء الثـاني، القـاهرة: دار النهضـة العربية، ١٩٩٢ م.

٢- المنظمة العربية للتنمية الإداريـة، إدارة البحـوث والدراسات، الإصلاح الإداري والتطوير المؤسسي في العالم العربي في ظل التحـديات الاقتصـادية الجديدة، د. نزيه الأيوبي، ١٩٩٥ م.

٣- ـــــــ، إصلاح إدارة الخدمة المدنية بالـدول النامية، دروس مستفادة من تجارب الدول المتقدمة، إعداد باربرانبرج، ترجمة فيصل عادل زواتي، من سلسلة أوراق عمل أبحاث السياسة، مركـز النيـل الدولي، ١٩٩٢ م.

٤- بيان السيد الأستاذ الدكتور وزير قطـاع الأعمـال العام أمام مجلس الشعب بشأن الشركات الخاسـرة والمخزون الراكد، ٢١ إبريل ١٩٩٨ م.

٥- وزارة قطاع الأعمال العام، مركز معلومات قطاع الأعمال العام، ملف الشركات المتعثرة في ٣٠/ ٦/ ١٩٩٧م.

٦- المكتب الفني لوزير قطاع الأعمال العام، مـ ـذكرة عن المعاش المبكر، يوليو ١٩٩٨ م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- كتب:

١- D. W. Budworth, Finance and Innovation, International Thomson Business Press, London, ١٩٩٦.

٢- G. N. Callinger & P. B. Healey, Liquidity Analysis and Management, Addison – Wesley Publishing Co., Massachusetts, ١٩٩٨.

٣- J. Purcell & B. Ahlstrand, Human Resource Management in the Multi – Divisional Company, Oxford University Press, Oxford, ١٩٩٤.

٤- J. V. Nackley, Primer on Workers Compensation, DC: Bureau of National Affairs, Washington, ١٩٨٩.

٥- R. A. Noe, Human Resource Management Gaining A Competitive Advantage, IRWIN, Chicago, ١٩٧٧, Ch. ١٧.

٦- R. G. Ehrenberg & R. S. Smith, Modern Labor Economics, IL: Scott, Foresman and Company, Glenview, ١٩٨٨.

٧- W. F. Cascio, Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organization PWS, Kent, Boston, ١٩٩١.

ـ دوريات:

٨- B. Gehart & G. T. Milkovich, "Employee Compensation: Research and Practice," in Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. ٣, ٢nd ed., M. D. Dannette and L. M. Hough, Consulting Psychologists press, Polo Alto, ١٩٩٢.

٩- J. A. Penczak, "Unemployment Benefit Plans", From Employee Benefits Handbook, ed., J. D. Mamorysky, Gorham and Lamont, Boston, ١٩٩٢.

١٠- K. Chu, "The Establishment of Social Safety Nets and the Implications for Macro – economic and Structural Adjustment", from Coordinating Stabilization and Structural Reform, ed., R. C. Barth, et., al., International Monetary Found, Washington, D. C., ١٩٩٤.

١١- M. C. Giallovrakis & G. S. Taylor, "An Evaluation of Benefit Communication Strategy", Employee Benefits Journal, ١5 No. ٤., ١٩٩١, pp. ١٤ – ١٨.

١٢- N. Templin, "G. M.'s Ratings on Senior Debt Raised a Notch", The Wall Street Journal, May ٣١, ١٩٩5.

١٣- S. K. Hoffman, "Discrimination Litigation Relating to Employee Benefits", Labor Law Journal, June ١٩٩٢, p. ٣٦٢.

١٤- S. Kikeri, "Privatization and Labor, What Happens to Worker when Governments Divest?" World Bank Technical Paper No. ٣٩٦, Washington, D. C. ١٩٩٨.

ملحق (١)

استمارة الاستقصاء

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الأستاذ/

تحية طيبة وبعد،،

يشرفني مشاركتكم الرأي في قضية المعاش المبكر، برجاء التكرم بملء الاستمارة المرفقة. مع العلم بأن كل ما تدونه لنا سوف يستخدم في بحث علمي فقط.

وا الموفق،

الباحث

دكتور/ عادل مبروك محمد

أستاذ إدارة الأعمال المساعد

كلية التجارة – جامعة القاهرة

- الرجاء تحديد درجة موافقتكم على الأسئلة الآتية مـن وجهة نظر سيادتكم.

البيـــــــان	غير موافق	محايد	موافق
١- يساعد تنفيذ المعاش المبكر الشـركة فـي زيادة قدرتها التنافسية			
٢- يساعد تنفيذ المعاش المبكـر علـى زيـادة المقدرة التنافسية المحلية			
٣- يساعد تنفيذ المعاش المبكـر علـى زيـادة المقدرة التنافسية الخارجية			
٤- يساعد المعاش المبكر على العمالة الإداريـة فقط			
٥- قد يطبق المعاش المبكر على العمالة الفنية			
٦- قد يطبق المعاش المبكر على العمالة الفنية			
٧- ينبغي تعويض العمالة المستمرة بالشـركات بشكل أو بآخر تحقيقًا لمبدأ المساءلة			
٨- قد يحتاج المعاش المبكر إلى تعيين عمالـة أخرى تحل محل العمالة التي خرجت			
٩- إن الوفر الناشئ في قيمة الأجـور يفـوق تكلفة المعاش المبكر			
١٠- إن بنود الوفر الناشئ عن التخلص من العمالة الزائدة تتمثل في: **أ- تكلفة نقل العاملين** **ب- تكلفة الأدوية والعلاج** **ج- تكلفة الاستحلاك** **د- تكلفة الإشراف** **هـ- تكلفة تعطل الإنتاج**			

البيـــــان	غير موافق	محايد	موافق
١١- يتطلب تطبيق المعاش المبكر: **أ- تدعيم من الإدارة العليا.** **ب- توفير المتطلبات المالية.** **ج- مساندة النقابات العمالية.** **د- تهيئة الرأي العام.**			
١٢- إن رأي النقابات العمالية لا يتفق مع رأي الإدارة فيما يتعلق بموضوع المعاش المبكر.			
١٣- بتطبيق المعاش المبكر تتحول الشركة من شركة خاسرة إلى شركة رابحة.			
١٤- يمكن تغطية تكلفة المعـاش المبكـر مـن الوفر الناشئ في تكلفة الأجور.			
١٥- لا يمكن تغيير نمط الملكية "توسيع قاعـدة الملكية" دون تطبيق المعاش المبكر			
١٦- يمكن أن يكون تعويض العامل في المعاش المبكر في شكل: **أ- نقدي.** **ب- عيني.**			

ومن وجهة نظر سيادتكم ما هي الشروط أو المتطلبـات الواجب توافرها لتطبيق المعاش المبكر:

- ما هي المشكلة أو المشاكل المتوقعة من تطبيق المعاش المبكر:

- ما هي الحلول المتوقعة للمشاكل السابق ذكرها:

الاسم:

الوظيفة:

اسم الشركة التابعة:

اسم الشركة القابضة:

ملحق (٢)
نتائج التحليل الأحصائى

	الإدارة					النقابات					المحسوبة			الجدولية
	غير موافق	محايد	موافق	X'	Sx	غير موافق	محايد	موافق	Y'	Sy	Sx-y	Z	Z	1.645
السؤال رقم ١	15	10	75	1.6	0.738549	60	30	10	0.5	0.6742	0.141275	7.786239	-7.786239	الفرق معنوى
السؤال رقم ٢	18	5	77	1.59	0.779731	55	25	20	0.65	0.79614	0.157587	5.964958	-5.964958	الفرق معنوى
السؤال رقم ٣	18	45	37	1.19	0.72048	45	25	30	0.85	0.857233	0.157771	2.155018	-2.155018	الفرق معنوى
السؤال رقم ٤	3	6	91	1.88	0.40899	60	10	30	0.7	0.904534	0.131352	8.983468	-8.983468	الفرق معنوى
السؤال رقم ٥	68	8	24	0.56	0.856585	10	10	80	1.7	0.643538	0.150012	-7.599377	7.599377	الفرق معنوى
السؤال رقم ٦	12	13	75	1.63	0.691288	60	30	10	0.5	0.6742	0.136549	8.275432	-8.275432	الفرق معنوى
السؤال رقم ٧	7	13	80	1.73	0.583528	40	20	40	1	0.898933	0.148246	4.924243	-4.924243	الفرق معنوى
السؤال رقم ٨	55	7	38	0.83	0.954045	30	30	40	1.1	0.834847	0.178889	-1.509314	1.509314	غير معنوى
السؤال رقم ٩	6	32	62	1.56	0.608359	60	30	10	0.5	0.6742	0.128256	8.264726	-8.264726	الفرق معنوى
السؤال رقم ١٠				0	0				0	0				
السؤال رقم ١١				0	0				0	0				
السؤال رقـم ١٢	60	12	28	0.68	0.886259	50	22	28	0.78	0.859645	0.17459	-0.572769	0.572769	غير مفهوم
السؤال رقـم ١٣	13	42	47	1.36	0.701652	60	20	20	0.6	0.80403	0.150568	5.047547	-5.047547	الفرق معنوى
السؤال رقـم ١٤	10	48	42	1.32	0.649475	50	25	25	0.75	0.833333	0.148281	3.844056	-3.844056	الفرق معنوى
السؤال رقـم ١٥	7	22	71	1.64	0.611671	60	30	10	0.5	0.6742	0.128587	8.865587	-8.865587	الفرق معنوى
السؤال رقـم ١٦				0	0				0	0				